

รายงานสรุปผลการดำเนินงาน
โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในการสนับสนุนการดำเนินงาน
ความร่วมมือระหว่างประเทศ
ของกรมอนามัย

ระหว่างวันที่ 5-6 พฤศจิกายน 2568
ณ บ้านไม้ชายเลน รีสอร์ท จังหวัดสมุทรสงคราม

ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ

สารบัญ

	หน้า
1 หลักการและเหตุผล	1
2 วัตถุประสงค์	1
3 เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	1
4 วิธีการดำเนินการ	2
5 ผลการดำเนินงาน	2
5.1 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	2
5.2 ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์	3
5.3 ผลการประเมินความพึงพอใจ	3
5.4 ผลการใช้งบประมาณ	4
6 อภิปรายและสรุปผลการดำเนินงาน	4-11
7 ภาคผนวก	12-17

1. หลักการและเหตุผล

ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ มีภารกิจหลักในการเป็น หน่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกต่างประเทศของกรมอนามัย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศให้สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล และ กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ กับองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศนอกจากภารกิจหลักด้านต่างประเทศแล้ว ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศยังมีบทบาทในการขับเคลื่อน คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ตามตัวชี้วัดที่ 2.1 ของกรมอนามัย โดยใช้ผลการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และภายนอก (EIT) เป็นกลไกสำคัญ เพื่อให้หน่วยงานเป็น องค์กรสมรรถนะสูง ที่ยึดมั่นใน หลักธรรมาภิบาล ด้วยเหตุนี้ ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศจึงได้จัดทำ โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในการสนับสนุนการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างประเทศของกรมอนามัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านต่างประเทศส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจการรณรงค์ (MOPH) และวัฒนธรรมองค์กร (HEALTH)เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสาธารณะ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการสนับสนุนการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างประเทศของกรมอนามัย

2.2 เพื่อพัฒนาบุคคล เสริมสร้างความโปร่งใส สร้างความสามัคคีและปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุข

2.3 เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาค่านิยม (MOPH) วัฒนธรรมองค์กร (HEALTH) การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการมีจิตสาธารณะ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา

3. เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

3.1 ตัวชี้วัดเป้าหมายโครงการ (Outputs)	จำนวน	หน่วยนับ
กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรกรมอนามัย ผู้ปฏิบัติงานเครือข่ายงานด้านต่างประเทศงานคุณธรรมและความโปร่งใส	13	คน
เชิงปริมาณ : กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่า	80	ร้อยละ
เชิงคุณภาพ : ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อทัศนคติความกระตือรือร้น ความยืดหยุ่น การทำงานเป็นทีม และการให้ความร่วมมือของบุคลากรเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับ 4.00 คะแนน (จาก 5 คะแนน)	4	คะแนน
3.2 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcomes)	จำนวน	หน่วยนับ
เชิงปริมาณ : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการไม่ต่ำกว่า	80	ร้อยละ
เชิงคุณภาพ : หน่วยงานได้รับการยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่ดีในระดับกรม ระดับความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่น ของหน่วยงานในสายตาของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักภายนอก เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับ 4.00 คะแนน (จาก 5 คะแนน)	4	คะแนน

4. วิธีการดำเนินการ

- 4.1 กำหนดรูปแบบกิจกรรม จัดทำรายละเอียดโครงการ และกำหนดการ
- 4.2 เสนอโครงการกิจกรรมเพื่อขออนุมัติ
- 4.3 ดำเนินโครงการ
 - 4.3.1 ประสานงานสถานที่จัดโครงการ
 - 4.3.2 ประสานวิทยากร
 - 4.3.3 แจ้งเวียนรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ
 - 4.3.4 ประชุมเตรียมการ
 - 4.3.5 จัดโครงการ
- 4.4 ประเมินผลและจัดทำรายงานสรุปการจัดโครงการภายใน 60 วัน นับแต่วันสิ้นสุดโครงการ

5. ผลการดำเนินงาน

5.1 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

(1) ประธาน

นางจารุมน บุญสิงห์ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมอนามัย เป็นประธานกล่าวเปิดโครงการ โดยกล่าวว่า การจัดโครงการครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการสนับสนุนการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างประเทศของกรมอนามัย เสริมสร้างความโปร่งใส สร้างความสามัคคีและปฏิบัติงานในองค์กร สร้างทีมงานที่เข้มแข็งมีความสุข มีสุขภาพกายใจ ที่แข็งแรง

(2) วิทยากร

นางสาวนัยนา ใช้เทียมวงศ์ ตำแหน่งข้าราชการบำนาญ ความรู้ความสามารถวิทยากร เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์การดำเนินงานด้านความร่วมมือระหว่างประเทศกับองค์กรระหว่างประเทศของกรมอนามัย เป็นผู้แทนกรมอนามัยในการเดินทางไปราชการเข้าร่วมประชุมในเวทีนานาชาติ อาทิ 1) การประชุมรัฐภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สมัยที่ 29 (COP 29) ณ สาธารณรัฐอาเซอร์ไบจาน 2) การประชุมรัฐภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติ ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สมัยที่ 30 (COP 30) ณ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล รวมถึงประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมอนามัยและผู้อำนวยการกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ ในการบริหารคน บริหารงาน เป็นต้น

(3) ผู้เข้าอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมมาจากกรมอนามัยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 11 คน จาก 11 คน หน่วยงาน ได้แก่ ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมอนามัย

5.2 ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

การดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดเป้าหมายโครงการ (Outputs) โดยโครงการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรกรมอนามัย ผู้ปฏิบัติงานเครือข่ายงานด้านต่างประเทศ งานคุณธรรมและความโปร่งใส จำนวน 13 คน กำหนดกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 พบว่า มีบุคลากรศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมอนามัย ถือเป็นบุคลากรกรมอนามัยที่ปฏิบัติงานด้านดังกล่าวเข้าร่วมโครงการ จำนวน 11 คน เนื่องจากมีบุคลากรตำแหน่งว่าง 1 คน และอยู่ระหว่างลาคลอดบุตร 1 คน ส่งผลให้ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 84.61

การดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcomes) โดยโครงการกำหนดให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 พบว่าบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 100

5.3 ผลการประเมินความพึงพอใจ

ผลการตอบแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม จำนวน 11 คน พบว่า/สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

(1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ผู้เข้าอบรมประกอบด้วยบุคลากรจากกรมอนามัยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม 11 คน จาก 11 หน่วยงาน ได้แก่ ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมอนามัย

(2) ความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ

หัวข้อ	ร้อยละ
ความเหมาะสมของการดำเนินงาน การประสานงาน และการอำนวยความสะดวกของผู้รับผิดชอบ	100
การประชาสัมพันธ์และความชัดเจนในการชี้แจงวัตถุประสงค์	100
ความเหมาะสมของเนื้อหา/หัวข้อที่เลือกมาบรรยาย	100
ความเหมาะสมของระยะเวลา	81.80
ความเหมาะสมของสถานที่	90.90
ความพึงพอใจในภาพรวม	100

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ หรือสิ่งที่ต้องการเสนอให้ปรับปรุง ได้แก่ 1) หากมีหน่วยงานอื่นมาร่วมแลกเปลี่ยนเพิ่มขึ้นจะเป็นประโยชน์มากขึ้นกับหน่วยงาน 2) หากเพิ่มระยะเวลาการจัดขึ้นอีก 1 วัน จะทำให้กิจกรรมไม่แน่นจนเกินไป

(3) ความพึงพอใจต่อวิทยากร

หัวข้อ	ร้อยละ
เปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น	100
เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้	100
การจัดลำดับขั้นตอนของการนำเสนอเนื้อหา	100

หัวข้อ	ร้อยละ
ความน่าสนใจในประเด็น/เรื่อง ที่บรรยาย	100
การใช้สื่อเหมาะสมกับรูปแบบการสอน	100
ความพึงพอใจต่อวิทยากรในภาพรวม	100

สิ่งที่ประทับใจวิทยากร ได้แก่ 1) วิทยากรแบ่งปันประสบการณ์ที่ดี มีคุณค่า 2) ได้รับประสบการณ์ที่ดี 3) วิทยากรแบ่งปันประสบการณ์จริงในรูปแบบที่เป็นกันเอง เข้าใจง่าย สามารถนำไปใช้ได้จริง 4) วิทยากรให้ความรู้ประสบการณ์ในเรื่องต่างประเทศด้วยความเป็นกันเอง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ หรือสิ่งที่ต้องการเสนอให้วิทยากรควรปรับปรุง ได้แก่ ...-.....

5.4 ผลการใช้งบประมาณ

หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ สำหรับการจัดโครงการดังกล่าว จำนวน 49,500 บาท (สี่หมื่นเก้าพันห้าร้อยบาทถ้วน) ทั้งนี้มีผลการใช้จ่ายงบประมาณสุทธิ จำนวน 41,240 บาท คิดเป็นร้อยละ 83.31 และส่งคืนงบประมาณ จำนวน 8,260 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.69

6. อภิปรายและสรุปผลการดำเนินงาน

ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

6.1 นโยบายแนวทางการดำเนินงานของ ครป. ปีงบประมาณ 2569

นางจารุมณ บุญสิงห์ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมอนามัย ขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยให้นโยบายและแนวทางฯ และกำกับติดตาม ดังต่อไปนี้

6.1.1 พิธีลงนามรับรองปฏิบัติราชการของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ได้จัดพิธีลงนามรับรองการปฏิบัติราชการของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยมีนางจารุมณ บุญสิงห์ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ เป็นประธานและร่วมลงนามรับรองฯ กับหัวหน้ากลุ่มวิเทศสัมพันธ์ หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และประสานความร่วมมือ และหัวหน้างานอำนวยการ โดยตัวชี้วัดที่จัดทำรับรองฯ ประกอบด้วย

1) ตัวชี้วัดขับเคลื่อนองค์กรคุณภาพและมีสรณะสูง

- ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) - ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ

- ประสิทธิภาพการบริหารจัดการแผนและผลการปฏิบัติการระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2) ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่หน่วยงานสายบริหาร

- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบดำเนินการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม ณ ต่างประเทศ ด้วยทุนหรืองบประมาณต่างๆ ยกเว้นงบรายจ่ายอื่น ของบุคลากรกรมอนามัย
- ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ Cluster 1: Promoting Healthy Lifestyle ภายใต้กรอบความร่วมมือ ASEAN

6.1.2 ให้แนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยยึดหลักการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายของกรมอนามัยทุกมิติ คำนึงถึงการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อความยั่งยืน 4H+ ดังนี้

- 1) H สืบสานโครงการพระราชดำริ เพื่อความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน (Healthy Royal Initiatives)
 - 2) H ส่งเสริมสุขภาพประชาชน ลด NCDs สร้างการดูแลทุกช่วงวัย (Healthy Promotion)
 - 3) H อนามัยสิ่งแวดล้อมได้มาตรฐาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทุกชุมชน (Healthy environment)
 - 4) H เสริมสร้างองค์กรเข้มแข็ง พัฒนาบุคลากรและนวัตกรรมเพื่ออนาคต (Healthy Organization)
- +1 Self-Care รอบรู้เพื่ออยู่อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี

6.1.3 แจ้งบุคลากรทุกระดับให้ทราบว่า หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินงาน จำนวน 870,920.00 บาท และทุกคนได้มีส่วนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการ(โครงการ) ปีงบประมาณ 2569 เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กรมอนามัยกำหนดผ่านการดำเนินการโครงการ 4 โครงการ ได้แก่

- 1) โครงการบริหารจัดการหน่วยงาน จำนวน 261,276 บาท กำหนดกิจกรรมขับเคลื่อนจำนวน 4 กิจกรรม
- 2) โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมอนามัยมุ่งสู่สากล จำนวน 303,274 บาท กำหนดกิจกรรมขับเคลื่อนจำนวน 2 กิจกรรม
- 3) โครงการสนับสนุนการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ จำนวน 39,370 บาท กำหนดกิจกรรมขับเคลื่อนจำนวน 6 กิจกรรม
- 4) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการความร่วมมือทวิภาคีไทย - สปป.ลาว ด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม จำนวน 267,000.00บาท กำหนดกิจกรรมขับเคลื่อนจำนวน 3 กิจกรรม

6.1.4 ขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กร ด้วยกิจกรรม "Together We Move" มีวัตถุประสงค์ เพื่อสะท้อนความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน และรับทราบความต้องการที่จะเห็นการเปลี่ยนแปลงหรือแนวทางที่อยากให้หน่วยงานเป็นไปในอนาคต โดยสรุปแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น

1) สิ่งที่ยากให้องค์กรเป็น ได้แก่

- 1) อยากเห็นผู้บริหารของหน่วยงานเข้ามาดูการมอบหมายงาน ภาระงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคนเป็นระยะ และช่วยบริหารภาระงานให้ไม่โหลดที่ใครคนใดคนหนึ่งมากเกินไป
- 2) อยากเห็นการจัดการคนที่เลือกงาน มอบหมายงานแล้วบอกไม่ทำ ทำไมเลือกได้ ขอให้ทุกคนเลือกบ้างได้หรือไม่

- 3) อยากให้รู้จักหน้าที่ของตัวเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และตำแหน่งของตนเอง
- 4) อยากเห็น ศรีป.มีความคิดเห็น หรือออกความคิดเห็นออกมาแล้วตรงกัน พร้อมทั้งรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 5) อยากเห็นการช่วยเหลือการทำงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบให้มากขึ้น
- 6) อยากเห็น ศรีป. มีความสามัคคี เห็นอกเห็นใจกันและกัน เป็นคนเก่งที่สามารถทำงานออกมาได้ดี
- 7) อยากให้คนมีความรับผิดชอบที่ ช่วยเหลือการทำงานมากขึ้น
- 8) อยากเห็นความยุติธรรม ปฏิบัติกันอย่างเท่าเทียม และอยากให้เป็นระเบียบ มีวินัยกันมากขึ้น
- 9) ทำงานในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับงาน
- 10) อยากเห็นความเด็ดขาด อยากให้รักษาคนทำงานไว้ อยากเห็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ถูกตามเกณฑ์ของกรม อยากให้ปรับโครงสร้างองค์กร

2) สิ่งที่ยากทำให้องค์กร ได้แก่

- 1) อยากเป็นตัวกลางในการประสานงานที่ดี ช่วยเหลือประชาชนชาวไทยและต่างชาติที่ด้อยโอกาสต่อไปเพื่อให้โลกน่าอยู่ขึ้น
- 2) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และให้ความทุ่มเทอย่างเต็มที่
- 3) จะทำงานอย่างมีความรับผิดชอบและใช้ทักษะที่มีจากการเรียนและประสบการณ์ทั้งหมดมาใช้ในการทำงานในภาพของหน่วยงานให้ดีที่สุด
- 4) อยากให้น้องๆ มีความตั้งใจในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) อยากยกระดับงานของ หน่วยงานให้แข็งแกร่งขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 6) อยากให้ตัวเองทำงานให้เก่งขึ้น เพื่อหน่วยงานและจะได้ช่วยเหลือผู้อื่นได้
- 7) อยากให้ความทุ่มเทกับงาน ให้อยู่ในกฎระเบียบ วินัย ให้งานสำเร็จลุล่วง

6.2 มุมมองจากประสบการณ์ : แนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ภายใต้กรอบความร่วมมือ

การดำเนินกิจกรรม มุมมองจากประสบการณ์ : แนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ภายใต้กรอบความร่วมมือ โดยการรับฟังบรรยายจากนางสาวนัยนา ใช้เทียมวงศ์ วิทยากรให้มุมมองจากประสบการณ์ต่อแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้กรอบความร่วมมือของกรมอนามัยกับองค์กรระหว่างประเทศ โดยสรุปแนวทางได้ 3 ประเด็น ดังนี้

- 1) ยึดหลักการบริหารจัดการ 3L: การดำเนินงานจะใช้หลัก Lead, Lean, Learn เพื่อให้การทำงานร่วมกับนานาชาติมีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Lead) บริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Lean) และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Learn) เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากร
- 2) การสร้างและรักษาเครือข่ายความร่วมมือ: หัวใจสำคัญคือการสร้างหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) กับองค์กรระดับโลก เช่น องค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรในภูมิภาค เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการแลกเปลี่ยนความรู้ ยกระดับมาตรฐาน และผลักดันประเด็นสุขภาพของไทยสู่เวทีโลก

3) การเน้นผลลัพธ์เชิงประจักษ์: การวางแผนต้องมีกรอบการวัดผลและตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อให้ความร่วมมือที่เกิดขึ้นนำไปสู่การพัฒนาสุขภาพของประชาชนในทุกช่วงวัยได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

ทั้งนี้ได้แบ่งปันประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายจากกรมผู้เดินทางจะต้องเตรียมข้อมูล พิจารณาประเด็นสำคัญของการประชุมภายใต้กรอบความร่วมมือนั้นๆ หาข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คาดการณ์อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นทั้งในส่วนของงานวิชาการ หรืออื่นๆ เช่น การเตรียมพร้อมเรื่องการจัดการสัมภาระในการเดินทางไปต่างประเทศ การจัดการเรื่องการเดินทางและที่พัก การแก้ไขปัญหาด้านการจองที่พักด้วยตนเอง (ขั้นตอนการจอง การรับทราบข้อมูลโรงแรม) และการจัดการปัญหาเรื่องเอกสารทางการเงิน (ใบเสร็จ) ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง รวมถึงการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก (รถรับ-ส่งฟรี, สิ่งของในห้องพัก) การดูแลตัวเองให้แข็งแรงปลอดภัยตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นต้น

6.3 กิจกรรมรวมพลังปลูกป่าชายเลน ส่งเสริมพื้นที่สีเขียวคืนสู่ชุมชน

การดำเนินกิจกรรม "รวมพลังปลูกป่าชายเลน ส่งเสริมพื้นที่สีเขียวคืนสู่ชุมชน" ณ บริเวณปากอ่าวแม่กลอง ตำบลคลองโคน จังหวัดสมุทรสงคราม เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2568 ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 11 คน ประกอบด้วย บุคลากรศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ

กิจกรรมดังกล่าวสามารถ ปลูกต้นกล้าป่าชายเลนได้จำนวน 22 ต้น ซึ่งช่วยเพิ่มพื้นที่สีเขียวและสร้างแหล่งอนุบาลสัตว์น้ำตามแนวชายฝั่งอย่างเป็นรูปธรรม

ผลจากการรวมพลังครั้งนี้ ป่าชายเลนจะกลายเป็นแหล่งอาหารให้แก่สัตว์ที่อาศัยอยู่ในบริเวณนั้น เป็นแหล่งอนุบาลสัตว์ต่างๆ ป้องกันและชะลอความเร็วของกระแสน้ำที่กระทบชายฝั่งจะช่วยให้หน้าดินมีความแข็งแรง ป้องกันภัยธรรมชาติที่จะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชากร เป็นแหล่งศึกษาธรรมชาติได้เป็นอย่างดี เป็นอีกหนึ่งสถานที่สำหรับลดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ไม่เพียงแต่ช่วยฟื้นฟูระบบนิเวศชายฝั่ง แต่ยังส่งเสริมความร่วมมือและความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ของคนในชุมชนและผู้เข้าร่วมกิจกรรม

6.4 กิจกรรมสืบสานประเพณีไทยห่วงใยสิ่งแวดล้อม

การดำเนินกิจกรรม "สืบสานประเพณีไทยห่วงใยสิ่งแวดล้อม" โดยการร่วมกันใส่ผ้าไทย เพื่อร่วมงานเทศกาลลอยกระทง ซึ่งกำหนดให้ผู้ร่วมกิจกรรมใช้วัสดุธรรมชาติ ย่อยสลายได้ง่าย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยการใช้อาหารปลามาทำกระทง

ผลจากการกำหนดให้ใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สามารถ ลดปริมาณขยะที่ย่อยสลายยากได้ และยังได้สืบสานอนุรักษ์ผ้าไทยให้คงอยู่

การดำเนินงานนี้ไม่เพียงแต่ช่วย อนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรมและประเพณี ให้คงอยู่ แต่ยังสามารถสร้างจิตสำนึกร่วม ในการรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติของแหล่งน้ำ/พื้นที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6.5 กิจกรรม “ทำความรู้จักกันผ่านเรื่องเล่าแปลกๆ ของกันและกัน”

การดำเนินกิจกรรม "ทำความรู้จักกันผ่านเรื่องเล่าแปลกๆ" กิจกรรมนี้คือ การเล่าเรื่องพฤติกรรมหรือนิสัยแปลก ๆ ที่ไม่เหมือนใคร (เช่น ชอบฟังเพลง, พุดคนเดียว, ไม่อยู่ติดบ้าน) โดยไม่เปิดเผยชื่อ จากนั้นให้ทุก

คนร่วมกันทนายว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นของใคร วัตถุประสงค์คือ: หากทนายถูก แสดงถึงความสนิทสนม/รู้จักกันดี แต่ถ้าทนายไม่ถูก จะเป็นโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้และ ทำความรู้จักตัวตนที่แท้จริงของเพื่อนร่วมทีมให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น กิจกรรมนี้ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงรูปธรรม ดังนี้:

- 1) วัดระดับความสนิทสนมของทีม: สามารถวัดระดับความเข้าใจในบุคลิกภาพเฉพาะตัวของเพื่อนร่วมงานได้อย่างชัดเจนจากสัดส่วนการทนายถูก
- 2) เพิ่มความเข้าใจในเพื่อนร่วมงาน: สร้างโอกาสให้สมาชิกได้เรียนรู้และรับรู้ "ตัวตนที่ไม่เป็นทางการ" ของกันและกัน ซึ่งช่วยลดช่องว่างในการทำงานร่วมกันในอนาคต
- 3) สร้างบรรยากาศเชิงบวกและการสื่อสารที่เปิดกว้าง: กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรื่องราวส่วนตัวที่ไม่เคยเปิดเผยมาก่อน ทำให้ทีมมีปฏิสัมพันธ์และเกิดความรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น

6.6 กิจกรรม เพิ่มทักษะการติดต่อสื่อสาร

การดำเนินกิจกรรม “เพิ่มทักษะการติดต่อสื่อสาร” ด้วยการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ใ้คำจากภาพวาด เป็นการเพิ่มทักษะการสื่อสาร 3 ด้าน ดังนี้:

1. พัฒนากลไกการตีความและถ่ายทอดสารข้ามสื่อ (Multi-Modal Interpretation): ผู้เข้าร่วมต้องฝึกการ "ถอดรหัส" สารจากภาพวาด (สื่อสารทางภาพ) ให้กลายเป็นความคิด แล้ว "เข้ารหัส" ใหม่ด้วยการใช้ภาษาท่าทางและภาษากาย (สื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด) เพื่อส่งต่อไปยังผู้รับ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถทำความเข้าใจและใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ภาษาท่าทาง (Non-Verbal Communication Mastery): กิจกรรมนี้บังคับให้ผู้แสดงใช้สีหน้า ท่าทาง และภาษากายอย่างสร้างสรรค์ ชัดเจน และแม่นยำที่สุดเพื่อสื่อสารความหมายที่ต้องการโดยปราศจากคำพูด เป็นการฝึกฝนทักษะการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด (ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการสื่อสารในชีวิตจริง) ให้แข็งแกร่งและเป็นรูปธรรม
3. ส่งเสริมความรวดเร็วในการปรับตัวและสังเกตการณ์ (Rapid Adaptation and Observation): ขณะใ้คำ ผู้แสดงต้องสังเกตปฏิกิริยาและคำตอบของผู้รับอย่างใกล้ชิด และต้องปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขท่าทางในการสื่อสารทันทีเมื่อเห็นว่าผู้รับยังไม่เข้าใจ (Dynamic Feedback Loop) ซึ่งเป็นการฝึกทักษะการสังเกต การตอบสนอง และการแก้ไขปัญหาสารสนเทศที่ผิดพลาดได้อย่างรวดเร็ว

6.7 หลักการครองตน ครองคน ครองงาน : จากผู้ปฏิบัติสู่ผู้บริหาร

การดำเนินกิจกรรม “หลักการครองตน ครองคน ครองงาน : จากผู้ปฏิบัติสู่ผู้บริหาร” โดยการรับฟังบรรยาย จากนางสาวนัยนา ใช้เทียมวงศ์ วิทยากร ได้ให้แนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

ครองตน คือ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยการทำตนให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กร และการถ่ายทอด/สอนระเบียบวินัยให้กับผู้ร่วมงานรุ่นน้อง

ครองคน คือ การบริหารความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม มีหลักคิดแบบ "ให้" เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ทำตนเสมอเหมือนเพื่อนและคนในครอบครัว โดยมีการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

ครองงาน คือ การวางแผนและจัดการงานอย่างเป็นระบบ:

ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นครองตน ครองคน ครองงาน ต้องทำด้วยความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ใส่ใจในบริบทของแต่ละบุคคลทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน รู้จักการเข้าหาหรือรับมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผลที่ได้คือจะได้ใจ และได้ความร่วมมือจากทุกฝ่าย งานและองค์กรก็จะก้าวไปพร้อมกันอย่างยั่งยืนและมีความสุข ยกตัวอย่าง ครองตนในบทบาทผู้บริหารซื่อสัตย์ต่อตนเองด้วยการ รักษาวินัย และคำพูดที่ให้ไว้ (เช่น มาทำงานตรงเวลาเสมอ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม โดยยึดระเบียบวินัยที่หน่วยงานกำหนด ไม่ใช่ดุลยพินิจในการตัดสิน) ผลลัพธ์เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือในตัวผู้นำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวินัยขององค์กรด้วยความสมัครใจ

6.8 วิเคราะห์แบบประเมินความสุขบุคลากร สำหรับบุคลากรกรมอนามัย (Happinometer)

ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การดำเนินกิจกรรมนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาาร่วมกัน ในประเด็นที่หน่วยงานได้ผลคะแนนค่าเฉลี่ยน้อย จากข้อมูลผลตอบแบบประเมินที่กองการเจ้าหน้าที่ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินความสุขบุคลากรกรมอนามัย (Happinometer) ได้แจ้งให้หน่วยงานดำเนินการตอบแบบประเมินความสุขบุคลากรกรมอนามัย (Happinometer) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ภายในวันที่ 23 พฤษภาคม 2568 และได้ส่งผลคะแนนมายังหน่วยงานตามหนังสือที่ สธ0902.04/ว4978 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2568 มีผู้ตอบแบบประเมิน 12 คน พบว่าหน่วยงาน มีความสุขภาพรวมของหน่วยงาน 76.92 คะแนน อยู่ระดับที่ 4 มีความสุขมาก (Very Happy) มีความสุขภาพรวมของกรมอนามัย 73.26 อยู่ระดับที่ 3 : มีความสุข (Happy)

ทั้งนี้พบว่าประเด็นมิติที่มีผลคะแนนค่าเฉลี่ยน้อย ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมช่วยกันวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ได้แก่

1) มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) ผลคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 64.17 โดยมีประเด็นคำถามได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่ ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่ ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกันดังนี้

- 1) ให้ความรู้เกี่ยวกับค่าธรรมเนียมบัตรเครดิตกรณีผิดนัดชำระ
- 2) แשרประสบการณ์การใช้แอป Make by kbank ช่วยจัดการวางแผนบัญชีรับ-จ่าย และให้ดอกเบี้ยสูง
- 3) แשרประสบการณ์การปรับพฤติกรรม ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น “ของจำเป็น หรือแค่ของมันต้องมี”
- 4) แשרประสบการณ์กรณีรวมหนี้สินให้ผ่อนชำระเพียงที่เดียว โดยการใช้บริหารสหกรณ์หน่วยงาน
- 5) เสนอให้มองหาช่องทางหารายได้เพิ่ม ทั้งนี้ขอให้เวลาทำงานและงานตามหน้าที่ไม่เสียหาย หรือล่าช้า
- 6) เสนอให้เก็บออมลงทุนเพิ่ม เช่นการหักออม กบข.ในอัตราที่สูงขึ้น หรือซื้อสลากออมสิน ธกส. เป็นต้น

2) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ผลคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 68.33 โดยมีประเด็นคำถามได้แก่ ท่านมีความเครียด เช่น เครียดจากการทำงาน เรื่องครอบครัว หรือเรื่องอื่นๆ บ้างหรือไม่ ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่ 7 ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกันดังนี้

1) แשרความรู้สึจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายที่จำกัดด้วยระยะเวลาที่เร่งด่วน และเนื้องานที่ต้องใช้เวลา รวมถึงปริมาณงานที่ได้รับมอบทำให้เกิดภาวะกดดันในตัวเอง เมื่อได้รับมอบหมายแล้วต้องทำให้ได้และงานที่ออกมาต้องมีคุณภาพไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ควรเป็นแต่จำนวนปริมาณงานที่เกินกำลังส่งผลให้เกิดความเครียดและไปแสดงออกกับครอบครัว

2) ตัวเลขค่าคะแนน อาจมองว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติ แต่หากเราสามารถพิจารณาเชิงลึก หน่วยงานจะสามารถช่วยคนเหล่านั้นให้เผชิญปัญหานี้และหาทางออกไปด้วยกันได้

3) เสนอแนวทางการจัดการความเครียด

1) การวางแผนและการให้คุณค่ากับงาน: การจัดลำดับความสำคัญของงาน การรับรู้และให้คุณค่ากับงานเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง (High Performance) การเพิ่มมูลค่าให้งาน จะทำให้งานที่ได้รับได้รับการยอมรับและได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ คนภายนอกมองเห็น และทำไปต่อยอดได้ และยังช่วยให้ทำให้เราภาคภูมิใจในการทำ หากทุกคนในองค์กรขับเคลื่อนเช่นนี้ จะทำให้เดินไปในทางเดียวกัน และช่วยกันทำงานให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด และไม่ได้จับที่คนใดคนหนึ่ง ซึ่งจะทำให้คนๆ นั้นต้องเครียดคนเดียว

2. การทำงานเป็นทีมเพื่อแก้ไขปัญหา: เมื่อมีงานยากหรือเกิดความเครียด ควรนำมา แลกเปลี่ยนและแบ่งปัน เพื่อให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการหาทางแก้ไขร่วมกัน ไม่ทิ้งภาระไว้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. การจัดการเมื่อเกิดอุปสรรค: เมื่อพบความติดขัดในการทำงานที่ทำให้เกิดความเครียด ให้ วางพักไว้ชั่วคราว เพื่อให้สมองปลอดโปร่ง แล้วจึงกลับมาทำใหม่ ซึ่งจะเพิ่มโอกาสในการค้นพบวิธีการจัดการที่ดีขึ้น

4. การสื่อสารและความสมดุล: เพิ่มการสื่อสารให้มากขึ้น รักษาบรรยากาศแบบครอบครัว และสร้างความสมดุลระหว่างเรื่องส่วนตัวและการทำงาน

6.9 กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการมีจิตสาธารณะ ดำรงตนตามหลักศาสนา

การดำเนินกิจกรรมนี้ เป็นการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการมีจิตสาธารณะ ดำรงตนตามหลักศาสนา ด้วยการถวายจตุปัจจัย เครื่องสังฆทาน แด่พระสงฆ์ ณ วัดเพิ่มพูนสามัคคีธรรม ซึ่งแสดงถึงคุณธรรมด้าน ความศรัทธา และ ความกตัญญู ต่อพระพุทธศาสนา รวมถึงการส่งเสริมจิตสาธารณะ ผ่านการร่วมมือทำกิจกรรมและแบ่งปันทรัพย์เพื่อถวายทาน ร่วมรับฟังเทศนาจากพระสงฆ์เป็นการน้อมรับคำสอนทางศาสนาเพื่อนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต แสดงถึง ความเคารพและความใฝ่รู้ ในหลักธรรม ซึ่งเป็นรากฐานของการมีคุณธรรม และ จริยธรรม ที่ดีงาม

6.10 กิจกรรมเพื่อสังคมในการส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาไทย

การดำเนินกิจกรรมนี้ เป็นการศึกษาดูงาน ณ ศูนย์อนุรักษ์แมลงไทยโบราณ จังหวัดสมุทรสงคราม โดยศูนย์อนุรักษ์แมลงไทยโบราณ เกิดขึ้นจากแรงบันดาลใจจากความสนใจด้านปศุสัตว์และพันธุกรรม โดยใช้ ทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ (ทฤษฎีเมนเดล) ผสมผสานกับ ภูมิปัญญาไทย ในการ ศึกษาและรวบรวมสายพันธุ์แมลง ไทยแท้ มีเป้าหมายหลักคือ การถ่ายทอดความรู้ให้คนรุ่นหลัง ได้รู้จักและเห็นความสำคัญของการ อนุรักษ์สายพันธุ์แมลงไทย เพื่อรักษาความหลากหลายทางพันธุกรรมและภูมิปัญญาดั้งเดิมไว้

กิจกรรมการอนุรักษ์แมลงไทยโบราณเป็นมากกว่าแค่การเลี้ยงสัตว์ แต่เป็นกลไกทางสังคมที่สร้าง ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมใน 2 มิติหลัก

- 1) มิติทางสังคมและการให้: ผู้เข้าร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการบริจาคและสนับสนุน อาหารแมลง ซึ่งสะท้อนการแบ่งปันและการตอบแทนสังคม
- 2) มิติทางวัฒนธรรมและความรับผิดชอบต่อพลเมือง: การส่งเสริมให้ "เลี้ยงเพื่อช่วยอนุรักษ์" คือการ ปลุกฝังจิตสำนึกพลเมืองให้ผู้เข้าร่วมตระหนักและรับผิดชอบต่อปกป้องแมลงไทยที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรม ที่มีชีวิตและภูมิปัญญาของชาติ

7. ภาคผนวก ภาพกิจกรรมโดยรวม

☒ พิธีลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ



☒ กิจกรรม "Together We Move"



☑ กิจกรรมรวมพลังปลูกป่าชายเลน ส่งเสริมพื้นที่สีเขียวคืนสู่ชุมชน



☑ กิจกรรมสืบสานประเพณีไทยห่วงใยสิ่งแวดล้อม



☑การดำเนินการกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการมีจิตสาธารณะ ดำรงตนตามหลักศาสนา



☑ การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในการส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาไทย



☑ มุมมองจากประสบการณ์ :แนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ภายใต้กรอบความร่วมมือ

☑ หลักการครองตน ครองคน ครองงาน : จากผู้ปฏิบัติสู่ผู้บริหาร



☑ กิจกรรม “ทำความรู้จักกันผ่านเรื่องเล่าแปลกๆของกันและกัน”

☑ กิจกรรม เพิ่มทักษะการติดต่อสื่อสาร

