



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

แผนสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓

ที่ปรึกษา

นพ.ชัยพร สุชาติสุนทร

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ผู้รับผิดชอบในการจัดทำ

คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุขของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

หน่วยงานจัดทำ

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๒๒๑๕ E-mail : spd.booffice๖๑@gmail.com

คำนำ

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข โดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ได้มีการกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ กำลังคนด้านสุขภาพ คือ เป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ใน ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่ ๑) การสร้างบุคลากรให้เป็นคนดี โดยการจัดทำค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข (MOPH) และการจัดทำจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข ๒) การพัฒนาคนกำลังคนให้เป็นคนมีคุณค่า เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ ๓) การเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากร โดยการใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index) เพื่อวิเคราะห์ และวางแผนการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากร มีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการ มีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย

จากความร่วมมือจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ในการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการใช้แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer) มาพัฒนาเชื่อมต่อผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ (Online) ในการประเมินการวัดความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงได้ดำเนินการทำแบบสำรวจการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๘ เมษายน – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เพื่อนำผลการประเมินความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน มาวิเคราะห์และนำมาวางแผนในการจัดทำแผนสร้างสุขในหน่วยงาน โดยคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อเป็นการพัฒนาและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

มิถุนายน ๒๕๖๒

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญภาพ	ค
สารบัญตาราง	ง
ข้อมูลพื้นฐาน	ด
โครงสร้าง.....	ด
บทบาทภารกิจ.....	ด
อัตรากำลัง	๒
ผลการประเมินความสุบคุณลากร (Happinometer).....	๑๐
ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index : HPI).....	๔๔
แผนสร้างสุขกองยุทธศาสตร์และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓.....	๔๕
กรอบการสร้างสุขคุณลากร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.....	๔๙
แผนปฏิบัติการสร้างสุข ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.....	๕๐
แผนงานที่ ๑ น้ำใจดี	๕๐
แผนงานที่ ๒ ครอบครัวยดี.....	๕๒
แผนงานที่ ๓ สังคมดี.....	๕๓
แผนงานที่ ๔ สมดุลชีวิตกับการทำงาน.....	๕๔
แผนงานที่ ๕ BMI	๕๕
แผนงานที่ ๖ ความสำเร็จ	๕๗
แผนงานที่ ๗ การบริหาร.....	๕๘
แผนงานที่ ๘ สุขภาพกาย - ใจ.....	๕๙
แผนงานที่ ๙ บรรยาการ	๖๐
แผนงานที่ ๑๐ การลงทุน.....	๖๒

สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑ สัดส่วนบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานจำแนกตามเพศ	๓
ภาพที่ ๒ สัดส่วนบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานจำแนกตาม Generation	๔
ภาพที่ ๓ สัดส่วนบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานจำแนกตามประเภทการจ้าง	๕

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑	จำนวนบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน.....	๒
ตารางที่ ๒	ค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๖
ตารางที่ ๓	แสดงคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติ เปรียบเทียบปี ๒๕๖๐ และ ๒๕๖๒	๑๐
ตารางที่ ๔	แสดงค่าเฉลี่ย BMI เปรียบเทียบปี ๒๕๖๐ และ ๒๕๖๒	๑๐
ตารางที่ ๕	แสดงร้อยละของเพศของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑๑
ตารางที่ ๖	แสดงร้อยละของอายุ ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน.....	๑๑
ตารางที่ ๗	การแบ่งอายุตาม Generation.....	๑๑
ตารางที่ ๘	แสดงร้อยละของภูมิลำเนาอยู่ที่เดียวกับที่ทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑๑
ตารางที่ ๙	แสดงระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑๒
ตารางที่ ๑๐	แสดงสถานภาพสมรสของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑๒
ตารางที่ ๑๑	แสดงจำนวนบุตรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑๒
ตารางที่ ๑๒	แสดงลักษณะงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑๒
ตารางที่ ๑๓	แสดงระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน.....	๑๓
ตารางที่ ๑๔	แสดงสถานภาพการจ้างงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน.....	๑๓
ตารางที่ ๑๕	แสดงลักษณะการเข้างานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน.....	๑๓
ตารางที่ ๑๖	แสดงระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ในองค์กรปัจจุบัน	๑๓
ตารางที่ ๑๗	แสดงจำนวนครั้งการลาออกของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑๔
ตารางที่ ๑๘	แสดงรายได้ต่อเดือนของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑๔
ตารางที่ ๑๙	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามเพศ.....	๑๕
ตารางที่ ๒๐	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามอายุ	๑๗
ตารางที่ ๒๑	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามภูมิลำเนา.....	๑๙
ตารางที่ ๒๒	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	๒๑
ตารางที่ ๒๓	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	๒๓

ตารางที่ ๒๔ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกอง ยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามจำนวนบุตร.....	๒๖
ตารางที่ ๒๕ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกอง ยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามลักษณะงาน	๒๘
ตารางที่ ๒๖ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร กอง ยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง	๓๐
ตารางที่ ๒๗ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกอง ยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามสภาพการจ้างงาน	๓๒
ตารางที่ ๒๘ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และ แผนงาน จำแนกตามทำงานเข้ากะ/รอบ	๓๔
ตารางที่ ๒๙ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และ แผนงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	๓๖
ตารางที่ ๓๐ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และ แผนงาน จำแนกตามการย้ายงาน/ลาออก.....	๓๘
ตารางที่ ๓๑ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และ แผนงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๔๑
ตารางที่ ๓๒ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ.....	๔๔
ตารางที่ ๓๓ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขตามประเด็นของมิติน้ำใจดี จำแนกตามเพศและ Generation .	๕๐
ตารางที่ ๓๔ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการสร้าง เสริมความสุขในมิติน้ำใจดี.....	๕๑
ตารางที่ ๓๕ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขตามประเด็นของมิติครอบครัวดี จำแนกตามเพศและ Generation	๕๒
ตารางที่ ๓๖ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการสร้าง เสริมความสุขในมิติครอบครัวดี.....	๕๒
ตารางที่ ๓๗ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขตามประเด็นของมิติสังคมดี จำแนกตามเพศและ Generation	๕๓
ตารางที่ ๓๘ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการสร้าง เสริมความสุขในมิติสังคมดี.....	๕๓
ตารางที่ ๓๙ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขตามประเด็นของความสุขชีวิตกับการทำงาน จำแนกตามเพศ และ Generation	๕๔
ตารางที่ ๔๐ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการ เสริมสร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน.....	๕๕

ตารางที่ ๔๑ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขตามประเด็นของค่าเฉลี่ยดัชนีมวลกาย (BMI) จำแนกตามเพศและ Generation	๕๕
ตารางที่ ๔๒ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการส่งเสริมให้บุคลากรมีค่า BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติ	๕๖
ตารางที่ ๔๓ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านความสำเร็จ	๕๗
ตารางที่ ๔๔ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ ด้านความสำเร็จ	๕๗
ตารางที่ ๔๕ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านการบริหาร	๕๘
ตารางที่ ๔๖ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ ด้านการบริหาร.....	๕๘
ตารางที่ ๔๗ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านสุขภาพกาย - ใจ	๕๙
ตารางที่ ๔๘ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านบรรยากาศ	๖๐
ตารางที่ ๔๙ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ ด้านบรรยากาศ	๖๐
ตารางที่ ๕๐ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านการลงทุน.....	๖๒
ตารางที่ ๕๑ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ ด้านการลงทุน	๖๒

ข้อมูลพื้นฐาน

โครงสร้าง

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีการแบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๙ กลุ่ม ๑ ศูนย์ ๑ โครงการ ประกอบด้วย

๑. กลุ่มพัฒนานโยบายด้านสุขภาพ
๒. กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพ
๓. กลุ่มติดตามและประเมินผลนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ
๔. กลุ่มขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานด้านสาธารณสุข
๕. กลุ่มแผนงานและงบประมาณด้านสาธารณสุข
๖. กลุ่มข้อมูลข่าวสารสุขภาพ
๗. กลุ่มดิจิทัลสุขภาพ
๘. กลุ่มภารกิจอำนวยการ
๙. กลุ่มวิชาการ
๑๐. ศูนย์พัฒนานักยุทธศาสตร์และแผนกำลังคนด้านสุขภาพ
๑๑. โครงการหน่วยประสานงานความร่วมมือด้านสาธารณสุข ระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา (MOPH-TUC)

บทบาทภารกิจ

กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๔ ตอนที่ ๖๔ ก วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองยุทธศาสตร์และแผนงานไว้ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลและสถานการณ์และแนวโน้มด้านสุขภาพ รวมทั้งวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการกำหนดนโยบายและบริหารยุทธศาสตร์ของประเทศ
๒. จัดทำและเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพระดับประเทศและมิติระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
๓. กำหนดแนวทางนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ สื่อสารนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
๔. วิเคราะห์ จัดทำค่าของงบประมาณและจัดสรรงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
๕. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสานการดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

๖. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข นโยบาย และยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง
๗. สนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ ในด้านการบริหารยุทธศาสตร์สุขภาพ
๘. ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับแผนงาน โครงการริเริ่มและโครงการพิเศษของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง
๙. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

อัตรากำลัง

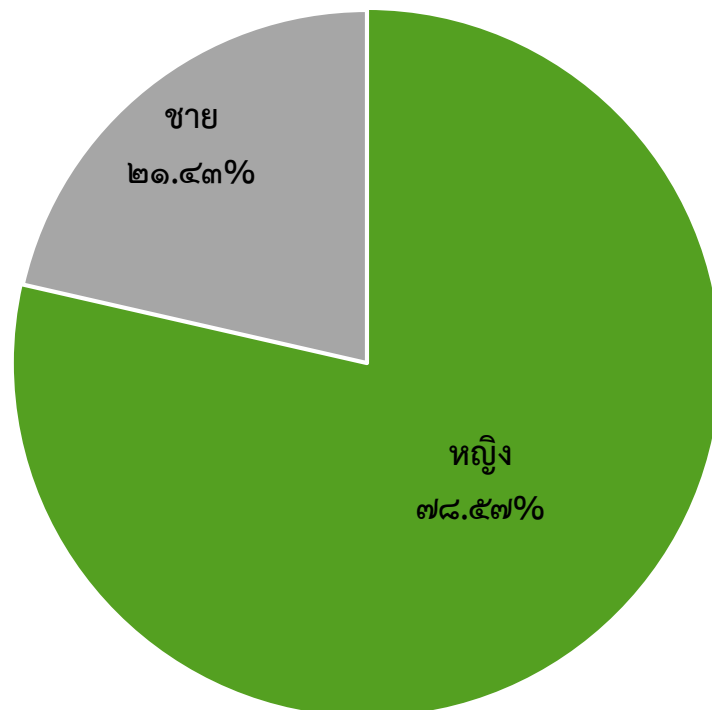
มีบุคลากรทั้งสิ้น ๑๖๘ คน แบ่งตามประเภทการจ้างงานดังนี้ ข้าราชการ ๙๘ คน ลูกจ้างประจำ ๓ คน พนักงานราชการ ๓๐ คน และลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างโครงการ ๓๗ คน (ข้อมูล กลุ่มภารกิจอำนวยการ ณ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒)

ตารางที่ ๑ จำนวนบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

กลุ่ม/ศูนย์/ โครงการ	เพศ		Generation				ประเภทการจ้าง					
	ช	ญ	BB	X	Y	Z	ขรก.	ลจป	พรก	พกส	ลจ. เหมา	ลจ. โครงการ
กลุ่มข้อมูลข่าวสาร สุขภาพ		๑๒	๓	๕	๔		๑๒					
กลุ่มพัฒนา ยุทธศาสตร์สุขภาพ	๓	๑๑		๔	๑๐		๘		๕		๑	
กลุ่มขับเคลื่อน นโยบายและแผนงาน ด้านสาธารณสุข	๔	๙	๑	๓	๙		๗		๔		๒	
กลุ่มดิจิทัลสุขภาพ	๔	๗	๑	๒	๗	๑	๕		๔		๒	
กลุ่มติดตามและ ประเมินผลนโยบาย และยุทธศาสตร์ด้าน สุขภาพ	๒	๑๒	๔	๔	๕		๙		๒		๓	
กลุ่มแผนงบประมาณ ด้านสาธารณสุข	๕	๘	๑	๓	๘		๘		๕			
กลุ่มพัฒนานโยบาย ด้านสุขภาพ	๑	๑๒		๔	๙		๗		๕		๑	
กลุ่มภารกิจอำนวยการ	๑๓	๓๗	๑๓	๑๐	๑๙		๒๙	๓	๔		๑๔	
กลุ่มวิชาการ	๑	๙	๗	๑		๒	๘		๑		๑	

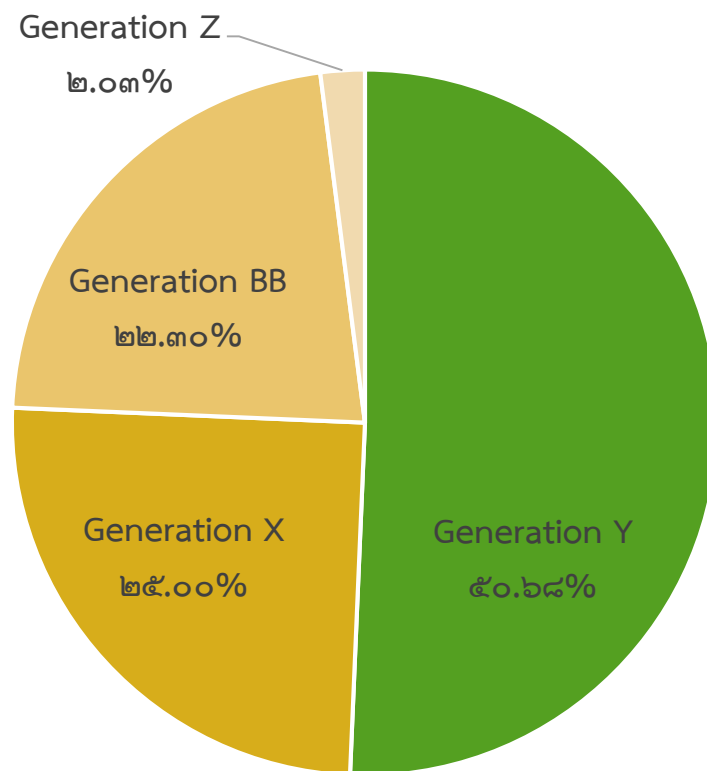
กลุ่ม/ศูนย์/ โครงการ	เพศ		Generation				ประเภทการจ้าง					
	ช	ญ	BB	X	Y	Z	ชรก.	ลจป	พรก	พกส	ลจ. เหมา	ลจ. โครงการ
MOPH-TUC	๑	๑๑	๒				๒					๑๐
ศูนย์พัฒนา นักระบาดวิทยาและ แผนกกำลังคนด้าน สุขภาพ	๒	๔	๑	๑	๔		๓				๓	

ภาพที่ ๑ สัดส่วนบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานจำแนกตามเพศ



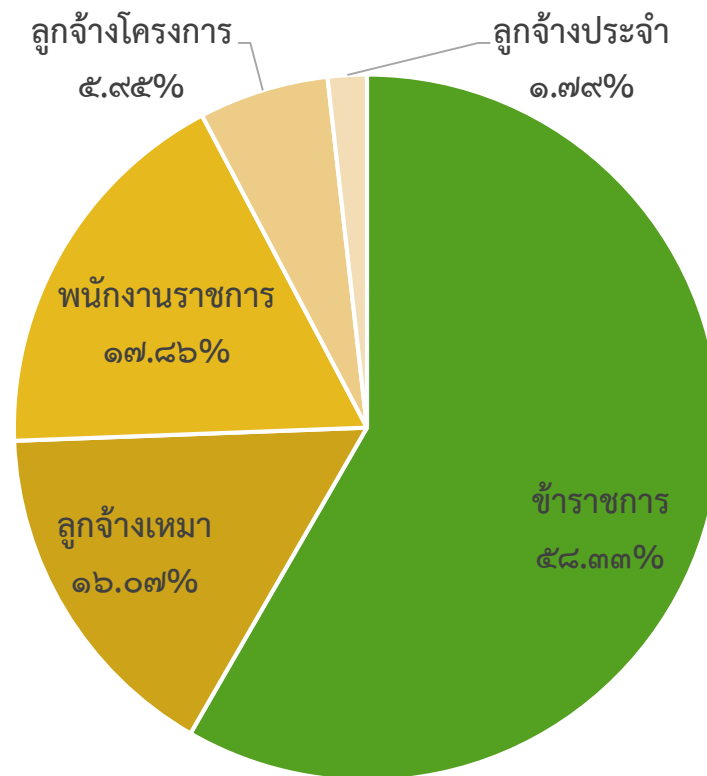
จากข้อมูลของกลุ่มภารกิจอำนวยการ ณ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานเพศหญิงมีร้อยละ ๗๘.๖ ในขณะที่เพศชายมีเพียงร้อยละ ๒๑.๔ ซึ่งบุคลากรเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชายถึง ๓.๖ เท่า

ภาพที่ ๒ สัดส่วนบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานจำแนกตาม Generation



จากข้อมูลของกลุ่มภารกิจอำนวยการ ณ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อจำแนกตาม Generation พบว่า บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานจำนวนครึ่งหนึ่งเป็น Generation Y ร้อยละ ๕๐.๗ รองลงมาเป็น Generation X ร้อยละ ๒๕.๐ และ Generation BB ร้อยละ ๒๒.๓ ตามลำดับ ในขณะที่ Generation Z มีเพียงร้อยละ ๒

ภาพที่ ๓ สัดส่วนบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานจำแนกตามประเภทการจ้าง



จากข้อมูลของกลุ่มภารกิจอำนวยการ ณ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อจำแนกตามประเภทการจ้างพบว่า มีข้าราชการปฏิบัติงานภายใต้กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ร้อยละ ๕๘.๓ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๗.๙ ลูกจ้างเหมา ร้อยละ ๑๖.๑ ลูกจ้างโครงการ ร้อยละ ๖ และลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๑.๘

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	Happy ภาพรวม
เพศ												
ชาย	๖๒.๕๐	๕๖.๒๕	๖๑.๒๕	๖๗.๙๒	๖๑.๑๑	๕๖.๒๕	๕๘.๓๓	๕๒.๐๘	๖๑.๗๖	๕๕.๗๙	๔๐.๔๒	๕๙.๗๒
หญิง	๖๔.๖๑	๕๕.๙๒	๖๕.๕๓	๗๐.๐๐	๕๘.๗๗	๕๙.๗๖	๖๕.๑๓	๖๐.๐๓	๖๓.๙๓	๖๑.๘๔	๔๕.๓๙	๖๒.๖๓
อายุ												
Baby Boomer (๕๕ - ๗๐ ปี)	๗๑.๐๐	๖๑.๕๐	๖๐.๐๐	๗๓.๕๐	๖๙.๑๗	๖๒.๙๒	๕๔.๑๗	๖๕.๖๓	๖๕.๒๙	๖๕.๐๐	๔๙.๕๐	๖๔.๘๐
GEN X (๔๐ - ๕๔ ปี)	๖๘.๐๐	๕๔.๕๐	๗๐.๕๐	๗๕.๕๐	๖๙.๑๗	๖๔.๑๗	๖๙.๑๗	๕๖.๒๕	๖๓.๐๙	๖๘.๓๓	๔๕.๐๐	๖๕.๕๙
GEN Y (๒๒ - ๓๙ ปี)	๖๐.๕๐	๕๔.๖๗	๖๔.๐๐	๖๖.๑๗	๕๒.๗๘	๕๕.๘๓	๖๔.๗๒	๕๖.๒๕	๖๒.๘๙	๕๖.๒๐	๔๒.๑๗	๕๙.๗๖
ภูมิลำเนา												
จังหวัดเดียวกัน	๖๔.๐๙	๕๗.๒๗	๖๔.๐๙	๗๑.๓๖	๗๑.๒๑	๕๖.๔๔	๖๑.๓๖	๖๘.๗๕	๖๐.๕๖	๕๗.๕๘	๔๒.๒๗	๖๓.๙๐
ไม่ใช่จังหวัดเดียวกัน	๖๔.๑๐	๕๕.๖๔	๖๔.๖๒	๖๘.๙๗	๕๕.๙๘	๕๙.๖๒	๖๔.๑๐	๕๕.๑๓	๖๔.๒๒	๖๑.๑๘	๔๔.๗๔	๖๑.๓๘
ระดับการศึกษา												
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๖๗.๕๐	๕๕.๐๐	๖๓.๗๕	๖๕.๐๐	๔๗.๙๒	๖๒.๕๐	๕๔.๑๗	๔๘.๔๔	๕๔.๔๑	๕๕.๕๖	๒๕.๐๐	๕๗.๖๓
ปริญญาตรี	๕๙.๔๔	๕๓.๗๐	๖๓.๑๕	๖๗.๕๙	๕๕.๕๖	๕๖.๔๘	๖๕.๔๓	๕๓.๔๗	๖๕.๕๘	๕๘.๖๔	๔๖.๑๑	๖๐.๐๕
สูงกว่าปริญญาตรี	๗๐.๐๐	๕๙.๔๗	๖๖.๕๘	๗๓.๑๖	๖๗.๑๑	๖๑.๖๒	๖๒.๗๒	๖๖.๗๘	๖๒.๒๓	๖๓.๘๙	๔๕.๕๓	๖๕.๕๒

ปัจจัยส่วนบุคคล	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	Happy ภาพรวม
สถานภาพสมรส												
โสด	๖๑.๓๕	๕๓.๒๗	๖๑.๓๕	๖๗.๑๒	๕๔.๑๗	๕๕.๑๓	๖๒.๘๒	๕๙.๑๓	๖๐.๔๑	๕๓.๒๑	๔๓.๐๘	๕๙.๔๑
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๖๘.๕๓	๕๘.๒๔	๗๐.๘๘	๗๔.๗๑	๗๒.๕๕	๖๔.๙๕	๖๕.๒๐	๕๘.๔๖	๖๖.๐๙	๖๗.๘๑	๔๗.๓๕	๖๖.๖๒
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๗๕.๐๐	๖๕.๐๐	๕๕.๐๐	๗๐.๐๐	๔๑.๖๗	๖๑.๑๑	๖๑.๑๑	๔๗.๙๒	๖๓.๒๔	๗๐.๓๗	๓๘.๓๓	๖๐.๐๐
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๕๓.๓๓	๕๘.๓๓	๖๑.๖๗	๖๓.๓๓	๕๐.๐๐	๕๑.๓๙	๖๖.๖๗	๕๖.๒๕	๗๗.๔๕	๖๘.๕๒	๓๖.๖๗	๕๙.๘๒
หม้าย	๖๐.๐๐	๕๕.๐๐	๗๕.๐๐	๖๐.๐๐	๕๐.๐๐	๗๐.๘๓	๕๐.๐๐	๖๒.๕๐	๕๔.๔๑	๖๖.๖๗	๖๐.๐๐	๕๙.๗๕
จำนวนบุตร												
ไม่มี	๖๐.๔๘	๕๓.๓๙	๖๓.๐๖	๖๗.๙๐	๕๕.๖๕	๕๖.๐๕	๖๔.๕๒	๖๐.๖๙	๖๒.๒๔	๕๕.๕๖	๔๒.๑๐	๖๐.๔๔
๑ คน	๗๐.๕๖	๖๑.๑๑	๖๗.๗๘	๖๗.๗๘	๖๔.๘๑	๖๕.๗๔	๕๙.๒๖	๕๖.๒๕	๖๖.๖๗	๖๖.๙๘	๕๑.๑๑	๖๔.๔๔
๒ คน	๖๙.๔๔	๖๐.๕๖	๖๘.๘๙	๗๗.๒๒	๖๔.๘๑	๖๓.๘๙	๖๖.๖๗	๕๒.๗๘	๖๓.๐๗	๖๘.๕๒	๔๓.๓๓	๖๕.๒๖
๓ - ๔ คน	๗๐.๐๐	๕๐.๐๐	๔๐.๐๐	๖๕.๐๐	๗๕.๐๐	๔๑.๖๗	๔๑.๖๗	๔๓.๗๕	๗๓.๕๓	๗๗.๗๘	๕๕.๐๐	๕๕.๖๒
ลักษณะงาน												
งานด้านบริหาร	๗๐.๐๐	๕๗.๕๐	๕๐.๐๐	๗๐.๐๐	๗๐.๘๓	๕๐.๐๐	๔๑.๖๗	๗๕.๐๐	๔๘.๕๓	๕๑.๓๙	๔๒.๕๐	๕๙.๒๘
งานด้านบริการ	๖๕.๐๐	๕๐.๐๐	๖๒.๕๐	๖๕.๐๐	๕๘.๓๓	๕๖.๒๕	๔๕.๘๓	๕๖.๒๕	๕๘.๐๙	๕๒.๗๘	๕๗.๕๐	๕๗.๔๗
งานด้านวิชาการ	๖๕.๔๗	๕๙.๐๖	๖๖.๗๒	๗๒.๖๖	๕๙.๓๘	๖๑.๓๓	๖๗.๙๗	๕๗.๖๒	๖๖.๐๘	๖๓.๐๒	๔๕.๗๘	๖๔.๐๓
งานด้านสนับสนุน	๖๐.๐๐	๔๙.๖๔	๖๑.๗๙	๖๒.๘๖	๕๗.๗๔	๕๕.๐๖	๕๘.๙๓	๕๗.๑๔	๖๐.๑๙	๕๖.๗๕	๓๘.๙๓	๕๘.๑๕

ปัจจัยส่วนบุคคล	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	Happy ภาพรวม
ระดับตำแหน่ง												
ระดับปฏิบัติงาน	๖๑.๒๐	๕๑.๔๐	๖๕.๔๐	๖๘.๒๐	๔๙.๖๗	๕๗.๕๐	๖๔.๐๐	๕๐.๗๕	๖๒.๓๕	๕๖.๓๓	๔๐.๔๐	๕๘.๙๔
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	๗๒.๑๙	๖๐.๓๑	๖๓.๑๓	๗๔.๓๘	๗๔.๔๘	๖๒.๕๐	๖๓.๐๒	๖๔.๔๕	๖๕.๖๓	๖๗.๕๓	๔๙.๓๘	๖๖.๖๘
อื่นๆ	๕๗.๗๘	๖๑.๑๑	๖๔.๔๔	๖๔.๔๔	๕๙.๒๖	๕๖.๔๘	๖๒.๙๖	๖๗.๓๖	๖๒.๔๒	๕๘.๙๕	๔๕.๕๖	๖๑.๘๑
สถานภาพการจ้างงาน												
ข้าราชการ	๖๗.๕๗	๕๗.๒๙	๖๓.๘๖	๗๑.๔๓	๖๐.๔๘	๖๑.๙๐	๖๔.๒๙	๕๙.๔๖	๖๔.๒๙	๖๑.๙๘	๔๒.๘๖	๖๓.๔๐
พนักงานราชการ	๕๖.๕๐	๕๑.๕๐	๖๘.๕๐	๖๖.๐๐	๕๕.๘๓	๕๔.๑๗	๖๕.๐๐	๕๔.๓๘	๖๔.๕๖	๕๘.๘๙	๔๖.๕๐	๕๙.๖๐
ลูกจ้างประจำ	๕๕.๐๐	๖๕.๐๐	๕๐.๐๐	๔๐.๐๐	๕๐.๐๐	๔๑.๖๗	๕๐.๐๐	๗๕.๐๐	๕๒.๙๔	๕๒.๗๘	๕๐.๐๐	๕๓.๒๙
ลูกจ้างชั่วคราว (ไม่รวมลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมา)	๕๕.๐๐	๕๓.๗๕	๖๓.๗๕	๖๘.๗๕	๖๐.๔๒	๔๘.๙๖	๕๖.๒๕	๕๑.๕๖	๕๕.๕๑	๕๒.๐๘	๔๘.๗๕	๕๗.๑๑
ทำงานเป็นกะ/รอบ												
ไม่ใช่	๖๔.๒๙	๕๖.๒๒	๖๔.๕๙	๖๙.๕๙	๕๙.๕๒	๕๘.๙๓	๖๓.๙๕	๕๘.๒๙	๖๓.๖๖	๖๐.๖๖	๔๓.๖๗	๖๒.๑๒
ทำงานเป็นกะ/รอบ	๕๕.๐๐	๔๕.๐๐	๖๐.๐๐	๖๕.๐๐	๕๐.๐๐	๕๘.๓๓	๔๑.๖๗	๕๐.๐๐	๕๑.๔๗	๔๗.๒๒	๗๐.๐๐	๕๒.๙๔

ปัจจัยส่วนบุคคล	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	Happy ภาพรวม
ระยะเวลาในการทำงาน												
ไม่ถึงปี	๖๑.๐๐	๕๘.๐๐	๖๐.๕๐	๖๐.๕๐	๕๓.๓๓	๕๔.๑๗	๕๕.๑๗	๕๔.๓๘	๖๔.๔๑	๕๗.๗๘	๓๗.๐๐	๕๘.๓๘
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๖๐.๐๐	๕๒.๐๘	๖๒.๕๐	๖๖.๒๕	๔๘.๖๑	๕๒.๗๘	๗๐.๑๔	๕๕.๒๑	๕๘.๒๑	๕๑.๖๒	๔๖.๒๕	๕๘.๔๒
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๖๗.๕๐	๖๑.๘๘	๖๕.๖๓	๗๐.๖๓	๕๙.๓๘	๖๑.๔๖	๖๐.๔๒	๕๙.๓๘	๗๔.๐๘	๖๔.๕๘	๔๔.๓๘	๖๔.๔๘
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๖๕.๐๐	๔๕.๐๐	๗๑.๐๐	๗๓.๐๐	๗๑.๖๗	๕๘.๓๓	๖๖.๖๗	๕๕.๐๐	๕๗.๙๔	๖๒.๒๒	๔๙.๐๐	๖๒.๖๒
๑๐ ปี ขึ้นไป	๖๗.๓๓	๕๘.๓๓	๖๖.๐๐	๗๖.๓๓	๖๗.๗๘	๖๕.๘๓	๖๑.๖๗	๖๓.๓๓	๖๓.๐๔	๖๖.๓๐	๔๕.๖๗	๖๕.๕๒
จำนวน (ครั้ง) การย้ายงาน												
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๖๕.๐๐	๔๗.๑๔	๖๕.๐๐	๖๕.๗๑	๖๓.๑๐	๕๕.๙๕	๖๐.๗๑	๖๑.๖๑	๕๙.๖๖	๕๖.๓๕	๕๑.๔๓	๖๐.๔๓
๑ - ๓ ครั้ง	๖๑.๙๔	๕๕.๑๔	๖๓.๔๗	๖๘.๔๗	๕๔.๘๖	๕๗.๕๒	๖๒.๕๐	๕๖.๖๐	๖๒.๗๕	๕๘.๙๕	๔๒.๒๒	๖๐.๓๖
๔ - ๖ ครั้ง	๗๗.๕๐	๗๐.๘๓	๖๙.๑๗	๘๐.๐๐	๗๙.๑๗	๖๘.๐๖	๗๕.๐๐	๖๒.๕๐	๗๓.๕๓	๗๖.๘๕	๕๐.๘๓	๗๒.๘๖
๑๐ ครั้ง ขึ้นไป	๕๕.๐๐	๖๐.๐๐	๗๐.๐๐	๗๐.๐๐	๗๕.๐๐	๗๕.๐๐	๕๐.๐๐	๖๒.๕๐	๕๒.๙๔	๔๑.๖๗	๒๕.๐๐	๖๓.๓๘
รายได้ต่อเดือน												
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๕๘.๕๔	๕๒.๗๑	๖๓.๑๓	๖๔.๕๘	๕๑.๓๙	๕๓.๖๕	๖๓.๕๔	๕๓.๖๕	๖๐.๒๙	๕๔.๔๐	๔๑.๖๗	๕๗.๙๔
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๖๖.๐๐	๖๑.๐๐	๖๗.๐๐	๗๐.๐๐	๕๕.๐๐	๖๒.๕๐	๖๖.๖๗	๖๐.๐๐	๗๕.๐๐	๖๒.๒๒	๔๑.๐๐	๖๔.๘๐
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๖๕.๐๐	๕๑.๐๐	๖๕.๐๐	๗๑.๐๐	๕๖.๖๗	๖๑.๖๗	๖๓.๓๓	๕๗.๕๐	๕๒.๙๔	๕๕.๕๖	๓๕.๐๐	๖๐.๔๖
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗๔.๒๙	๖๐.๗๑	๖๘.๕๗	๗๘.๕๗	๘๒.๑๔	๖๐.๗๑	๖๗.๘๖	๕๙.๘๒	๗๕.๐๐	๗๓.๔๑	๕๕.๐๐	๖๙.๗๔
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๖๙.๔๔	๖๑.๑๑	๖๓.๓๓	๗๔.๔๔	๖๖.๖๗	๖๘.๐๖	๕๘.๓๓	๖๘.๐๖	๖๒.๐๙	๖๗.๙๐	๔๙.๔๔	๖๕.๗๓

ผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer)

ตารางที่ ๓ แสดงคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติ เปรียบเทียบปี ๒๕๖๐ และ ๒๕๖๒

มิติ/ประเด็น	ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข		ผลการเปรียบเทียบ
	๒๕๖๐	๒๕๖๒	
สุขภาพกายดี	๖๒.๐๙	๖๔.๑๐	เพิ่มขึ้น
ผ่อนคลายดี	๕๓.๔๖	๕๖.๐๐	เพิ่มขึ้น
น้ำใจดี	๖๔.๘๔	๖๔.๕๐	ลดลง
จิตวิญญาณดี	๖๘.๗๙	๖๙.๐๕	เพิ่มขึ้น
ครอบครัวดี	๖๑.๗๒	๕๙.๓๓	ลดลง
สังคมดี	๖๕.๕๐	๕๘.๙๒	ลดลง
ใฝ่รู้ดี	๖๓.๓๗	๖๓.๕๐	เพิ่มขึ้น
สุขภาพเงินดี	๕๕.๒๒	๕๘.๑๓	เพิ่มขึ้น
การงานดี	๕๘.๐๓	๖๓.๔๑	เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม	๖๐.๔๕	๖๑.๗๑	เพิ่มขึ้น
ความผูกพัน	๕๘.๒๔	๖๐.๓๙	เพิ่มขึ้น
สมดุลชีวิตกับการทำงาน	๔๔.๙๕	๔๔.๒๐	ลดลง
การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	๕๔.๘๕	๕๘.๘๓	เพิ่มขึ้น
ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร	๕๒.๒๐	๕๘.๐๐	เพิ่มขึ้น
ความภาคภูมิใจในองค์กร	๖๗.๖๗	๖๔.๓๓	ลดลง

ตารางที่ ๔ แสดงค่าเฉลี่ย BMI เปรียบเทียบปี ๒๕๖๐ และ ๒๕๖๒

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย		ผลการเปรียบเทียบ
	๒๕๖๐	๒๕๖๒	
BMI	๒๒.๓๗	๒๒.๙๑	เพิ่มขึ้น

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความสุขภาพกรกฤษฎศาสตร์และแผนงานในภาพรวม ปี ๒๕๖๒ มีบุคลากรตอบแบบประเมินจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ ๓๘.๗๖ พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวมเพิ่มขึ้นเป็น ๖๑.๗๑ โดยมีค่าเฉลี่ยรายมิติ ดังนี้ สุขภาพกายดี ๖๒.๐๕ ผ่อนคลายดี ๕๖.๐๐ น้ำใจดี ๖๔.๕๐ จิตวิญญาณดี ๖๙.๕๐ ครอบครัวดี ๕๙.๓๓ สังคมดี ๕๘.๙๘ ใฝ่รู้ดี ๖๓.๕๐ สุขภาพเงินดี ๕๘.๑๓ การงานดี ๖๓.๔๑ ความผูกพัน ๖๐.๓๙ สมดุลชีวิตกับการทำงาน ๔๔.๒๐ ในประเด็นที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมีค่าเฉลี่ยความสุขดังนี้ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ๕๘.๘๓ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ๕๘.๐๐ ความภาคภูมิใจในองค์กร ๖๔.๓๓ สำหรับดัชนีมวลกาย (BMI) มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม ๒๒.๙๑ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปกติ

ตารางที่ ๕ แสดงร้อยละของเพศของบุคลากรกรกฤษฎศาสตร์และแผนงาน

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	๑๒	๒๔.๐๐
หญิง	๓๘	๗๖.๐๐
รวมทั้งหมด	๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๖ แสดงร้อยละของอายุ ของบุคลากรกรกฤษฎศาสตร์และแผนงาน

จำนวน (คน)	อายุต่ำสุด	อายุสูงสุด	ค่าเฉลี่ย
๕๐	๒๓	๖๐	๓๘.๗๐

ตารางที่ ๗ การแบ่งอายุตาม Generation

แบ่งอายุตาม Generation	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
Baby Boomer	๑๑	๒๒.๐๐
GEN X	๑๐	๒๐.๐๐
GEN Y	๒๘	๕๖.๐๐
GEN Z	๑	๒.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๘ แสดงร้อยละของภูมิลำเนาอยู่ที่เดียวกับที่ทำงานของบุคลากรกรกฤษฎศาสตร์และแผนงาน

สถานที่ทำงานกับที่ทำงานอยู่ในจังหวัดเดียวกัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ใช่	๑๑	๒๒.๐๐
ไม่ใช่	๓๙	๗๘.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๙ แสดงระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๘.๐๐
ปริญญาตรี	๒๗	๕๔.๐๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๓๘.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๐ แสดงสถานภาพสมรสของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
โสด	๒๖	๕๒.๐๐
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๓๔.๐๐
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๖.๐๐
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๖.๐๐
หม้าย	๑	๒.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๑ แสดงจำนวนบุตรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

จำนวนบุตร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	๓๑	๖๒.๐๐
มี จำนวน ๑ คน	๙	๑๘.๐๐
มี จำนวน ๒ คน	๙	๑๘.๐๐
มี จำนวน ๓ - ๔ คน	๑	๒.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๒ แสดงลักษณะงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ลักษณะงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
งานด้านบริหาร	๒	๔.๐๐
งานด้านบริการ	๒	๔.๐๐
งานด้านวิชาการ	๓๒	๖๔.๐๐
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๒๘.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๓ แสดงระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ระดับการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๕๐.๐๐
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	๑๖	๓๒.๐๐
อื่นๆ	๙	๑๘.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๔ แสดงสถานภาพการจ้างงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สถานภาพการจ้างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ข้าราชการ	๓๕	๗๐.๐๐
พนักงานราชการ	๑๐	๒๐.๐๐
ลูกจ้างประจำ	๑	๒.๐๐
ลูกจ้างชั่วคราว (ไม่รวมลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมา)	๔	๘.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๕ แสดงลักษณะการเข้างานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ลักษณะการเข้างาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ใช่	๔๙	๙๘.๐๐
ทำงานเป็นกะหรือเข้าเวร	๑	๒.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๖ แสดงระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ในองค์กรปัจจุบัน

ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ถึงปี	๑๐	๒๐.๐๐
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๒๔.๐๐
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๑๖.๐๐
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๑๐.๐๐
๑๐ ปี ขึ้นไป	๑๕	๓๐.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๗ แสดงจำนวนครั้งการลาออกของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

จำนวนครั้งการลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๑๔.๐๐
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๗๒.๐๐
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๑๒.๐๐
๑๐ ครั้ง ขึ้นไป	๑	๒.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๘ แสดงรายได้ต่อเดือนของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๔๘.๐๐
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๑๐.๐๐
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๑๐.๐๐
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๑๔.๐๐
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๑๘.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้ t-test และ One-Way ANOVA

ตารางที่ ๑๙ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามเพศ

(n = ๕๐)					
เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig
ภาพรวม					
ชาย	๑๒	๕๘.๑๘	๗.๑๔๕	-๑.๐๗๑	.๒๙๐
หญิง	๓๘	๖๑.๕๑	๙.๙๖๔		
Happy Body					
ชาย	๑๒	๖๒.๕๐	๙.๘๘๖	-.๕๒๓	.๖๐๓
หญิง	๓๘	๖๔.๖๑	๑๒.๗๕๔		
Happy Relax					
ชาย	๑๒	๕๖.๒๕	๖.๔๔๐	.๐๖๘	.๙๔๖
หญิง	๓๘	๕๕.๙๒	๑๖.๒๒๗		
Happy Heart					
ชาย	๑๒	๖๑.๒๕	๑๕.๖๘๕	-.๙๔๙	.๓๔๘
หญิง	๓๘	๖๕.๕๓	๑๒.๙๓๔		
Happy Soul					
ชาย	๑๒	๖๗.๙๒	๘.๖๔๙	-.๔๙๖	.๖๒๒
หญิง	๓๘	๗๐.๐๐	๑๓.๖๕๖		
Happy Family					
ชาย	๑๒	๖๑.๑๑	๒๓.๙๒๔	.๒๘๔	.๗๗๗
หญิง	๓๘	๕๘.๗๗	๑๒.๖๔๑		
Happy Society					
ชาย	๑๒	๕๖.๒๕	๑๒.๙๙๕	-.๘๓๓	.๔๐๙
หญิง	๓๘	๕๙.๗๖	๑๒.๖๔๑		
Happy Brain					
ชาย	๑๒	๕๘.๓๓	๑๘.๘๐๓	-๑.๑๓๑	.๒๖๔
หญิง	๓๘	๖๕.๑๓	๑๗.๙๕๒		
Happy Money					
ชาย	๑๒	๕๒.๐๘	๑๓.๙๓๓	-๑.๕๑๗	.๑๓๖
หญิง	๓๘	๖๐.๐๓	๑๖.๓๔๖		

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig
Happy Work Life					
ชาย	๑๒	๖๑.๗๖	๓.๖๙๖	-๑.๔๘๗	.๖๒๙
หญิง	๓๘	๖๓.๙๓	๒.๒๑๐		
Happy Engagement					
ชาย	๑๒	๕๕.๗๙	๑๖.๑๓๐	-๑.๑๗๑	.๒๔๗
หญิง	๓๘	๖๑.๘๔	๑๕.๔๕๕		
Happy Work Life Balance					
ชาย	๑๒	๔๐.๔๒	๑๖.๑๖๑	-๑.๑๒๔	.๒๖๗
หญิง	๓๘	๔๕.๓๙	๑๒.๔๓๓		

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๑๙ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความสุขรายด้านพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒๐ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตาม Generation

(n = ๕๐)					
Generation	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ภาพรวม					
GEN Z	๑	๕๒.๖๑	.	๒.๑๗๔	.๑๐๔
GEN Y	๒๘	๕๘.๒๙	๗.๖๙๑		
GEN X	๑๐	๖๕.๖๗	๑๑.๒๓๔		
GEN BB	๑๑	๖๓.๐๙	๑๐.๓๑๘		
Happy Body					
GEN Z	๑	๕๕.๐๐	.	๓.๓๘๒	.๐๒๖*
GEN Y	๒๘	๖๐.๐๐	๑๑.๔๖๗		
GEN X	๑๐	๗๐.๕๐	๘.๙๖๐		
GEN BB	๑๑	๖๙.๖๕	๑๒.๕๔๑		
Happy Relax					
GEN Z	๑	๖๕.๐๐	.	.๖๔๐	.๕๕๓
GEN Y	๒๘	๕๓.๗๕	๑๕.๔๙๓		
GEN X	๑๐	๕๗.๐๐	๑๐.๘๕๒		
GEN BB	๑๑	๖๐.๐๐	๑๕.๐๐๐		
Happy Heart					
GEN Z	๑	๕๐.๐๐	.	๓.๗๖๔	.๐๑๗*
GEN Y	๒๘	๖๔.๒๙	๑๐.๘๖๒		
GEN X	๑๐	๗๔.๕๐	๑๔.๐๓๔		
GEN BB	๑๑	๕๗.๒๗	๑๕.๒๒๖		
Happy Soul					
GEN Z	๑	๔๐.๐๐	.	๕.๕๙๔	.๐๐๒*
GEN Y	๒๘	๖๖.๔๓	๙.๐๑๒		
GEN X	๑๐	๗๙.๐๐	๑๓.๗๐๓		
GEN BB	๑๑	๗๑.๓๖	๑๓.๔๓๓		
Happy Family					
GEN Z	๑	๕๐.๐๐	.	๒.๓๐๙	.๐๘๙
GEN Y	๒๘	๕๒.๐๘	๒๖.๖๐๗		
GEN X	๑๐	๗๒.๕๐	๒๓.๕๘๗		
GEN BB	๑๑	๖๖.๖๗	๑๒.๙๑๐		

Generation	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
Happy Society					
GEN Z	๑	๔๑.๖๗	.	๒.๗๙๕	.๐๕๑
GEN Y	๒๘	๕๕.๖๕	๑๐.๔๖๘		
GEN X	๑๐	๖๕.๘๓	๑๔.๔๐๗		
GEN BB	๑๑	๖๒.๕๐	๑๓.๕๖๖		
Happy Brain					
GEN Z	๑	๕๐.๐๐	.	๒.๒๓๒	.๐๙๗
GEN Y	๒๘	๖๔.๕๘	๑๗.๖๖๐		
GEN X	๑๐	๗๒.๕๐	๑๕.๒๔๐		
GEN BB	๑๑	๕๓.๗๙	๑๙.๑๓๕		
Happy Money					
GEN Z	๑	๗๕.๐๐	.	๑.๗๗๓	.๑๖๖
GEN Y	๒๘	๕๔.๐๒	๑๔.๖๕๔		
GEN X	๑๐	๖๐.๖๓	๑๙.๑๐๕		
GEN BB	๑๑	๖๔.๗๗	๑๔.๘๖๒		
Happy Work Life					
GEN Z	๑	๕๒.๙๔	.	.๒๕๖	.๘๕๗
GEN Y	๒๘	๖๓.๑๘	๑๒.๕๔๕		
GEN X	๑๐	๖๓.๒๔	๑๕.๗๐๒		
GEN BB	๑๑	๖๔.๑๑	๑๔.๕๐๐		
Happy Engagement					
GEN Z	๑	๕๒.๗๘	.	๒.๒๘๓	.๐๙๒
GEN Y	๒๘	๕๕.๘๕	๑๔.๗๘๓		
GEN X	๑๐	๖๘.๖๑	๑๕.๐๔๗		
GEN BB	๑๑	๖๕.๑๕	๑๕.๙๒๖		
Happy Work Life Balance					
GEN Z	๑	๕๐.๐๐	.	๑.๑๖๘	.๓๓๒
GEN Y	๒๘	๔๑.๒๕	๑๑.๐๒๔		
GEN X	๑๐	๔๖.๐๐	๑๘.๖๗๙		
GEN BB	๑๑	๔๙.๕๕	๑๓.๓๑๔		

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๒๐ พบว่า Generation ที่แตกต่างกัน มีความสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความสุขรายด้านพบว่า Generation ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) (Sig. = .๐๒๖) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) (Sig. = .๐๑๗) และด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) (Sig. = .๐๐๒) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๒๑ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขของบุคลากรกองยุทธศาสตร์ และแผนงาน จำแนกตามภูมิสำเนา

ภูมิสำเนา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig
ภาพรวม					
ใช่	๑๑	๖๐.๕๒	๘.๐๒๕	-.๐๗๗	.๓๙๓
ไม่ใช่	๓๙	๖๐.๗๖	๙.๘๕๖		
Happy Body					
ใช่	๑๑	๖๔.๐๙	๑๒.๐๐๔	-.๐๐๓	.๙๙๘
ไม่ใช่	๓๙	๖๔.๑๐	๑๒.๒๔๑		
Happy Relax					
ใช่	๑๑	๕๗.๒๗	๖.๐๖๘	.๓๒๘	.๗๔๔
ไม่ใช่	๓๙	๕๕.๖๔	๑๖.๐๖๖		
Happy Heart					
ใช่	๑๑	๖๔.๐๙	๑๕.๔๖๓	-.๑๑๒	.๙๑๑
ไม่ใช่	๓๙	๖๔.๖๒	๑๓.๒๔๘		
Happy Soul					
ใช่	๑๑	๗๑.๓๖	๑๖.๔๔๖	.๕๕๒	.๕๘๓
ไม่ใช่	๓๙	๖๘.๙๗	๑๑.๔๘๑		
Happy Family					
ใช่	๑๑	๗๑.๒๑	๑๔.๖๐๘	๑.๘๕๘	.๐๖๙
ไม่ใช่	๓๙	๕๕.๙๘	๒๕.๙๓๐		
Happy Society					
ใช่	๑๑	๕๖.๔๔	๑๑.๖๙๑	-.๗๓๐	.๔๖๙
ไม่ใช่	๓๙	๕๙.๖๒	๑๓.๐๐๗		
Happy Brain					
ใช่	๑๑	๖๑.๓๖	๒๒.๔๔๕	-.๔๓๗	.๖๖๔
ไม่ใช่	๓๙	๖๔.๑๐	๑๗.๑๑๖		
Happy Money					
ใช่	๑๑	๖๘.๗๕	๑๒.๘๐๙	๒.๖๓๕*	.๐๑๑*
ไม่ใช่	๓๙	๕๕.๑๓	๑๕.๖๙๙		
Happy Work Life					
ใช่	๑๑	๖๐.๕๖	๑๒.๗๑๖	-.๘๐๐	.๔๒๘
ไม่ใช่	๓๙	๖๔.๒๒	๑๓.๕๕๕		
Happy Engagement					
ใช่	๑๑	๕๗.๕๘	๑๑.๑๑๗	-.๖๗๐	.๕๐๖
ไม่ใช่	๓๙	๖๑.๑๘	๑๖.๗๗๐		

ภูมิสำเนา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig
Happy Work Life Balance					
ใช่	๑๑	๔๒.๒๗	๑๖.๑๘๑	-๕.๓๖	.๕๙๕
ไม่ใช่	๓๙	๔๔.๗๔	๑๒.๗๑๙		

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๒๑ พบว่า ภูมิสำเนาที่แตกต่างกัน มีความสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความสุทธรายด้านพบว่า ภูมิสำเนาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างในด้านสุขภาพทางการเงิน (Happy Money) (Sig. = .๐๑๑) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๒๒ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๕๐)					
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ภาพรวม					
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๕๔.๙๕	๓.๘๐๖	๑.๕๕๙	.๒๒๑
ปริญญาตรี	๒๗	๕๙.๘๓	๙.๖๔๗		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๖๓.๑๘	๙.๔๓๘		
Happy Body					
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๖๗.๕๐	๘.๖๖๐	๕.๒๐๑	.๐๐๙*
ปริญญาตรี	๒๗	๕๙.๔๔	๑๑.๗๙๔		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๗๐.๐๐	๑๐.๕๔๑		
Happy Relax					
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๕๕.๐๐	๑๐.๘๐๑	.๘๙๙	.๔๑๔
ปริญญาตรี	๒๗	๕๓.๗๐	๑๕.๖๐๒		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๕๙.๔๗	๑๓.๒๑๘		
Happy Heart					
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๖๓.๗๕	๑๒.๕๐๐	.๓๕๒	.๗๐๕
ปริญญาตรี	๒๗	๖๓.๑๕	๑๔.๐๘๔		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๖๖.๕๘	๑๓.๕๔๕		
Happy Soul					
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๖๕.๐๐	๑๐.๘๐๑	๑.๓๙๐	.๒๕๙
ปริญญาตรี	๒๗	๖๗.๕๙	๑๒.๔๓๒		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๗๓.๑๖	๑๒.๘๒๕		
Happy Family					
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๔๗.๙๒	๒๒.๙๔๘	๑.๗๔๘	.๑๘๕
ปริญญาตรี	๒๗	๕๕.๕๖	๒๔.๗๘๕		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๖๗.๑๑	๒๓.๖๔๘		
Happy Society					
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๖๒.๕๐	๑๒.๒๖๗	๑.๐๙๔	.๓๔๓
ปริญญาตรี	๒๗	๕๖.๔๘	๑๐.๒๒๘		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๖๑.๖๒	๑๕.๕๖๔		
Happy Brain					
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๕๔.๑๗	๔.๘๑๑	.๖๘๗	.๕๐๘
ปริญญาตรี	๒๗	๖๕.๔๓	๑๙.๐๑๗		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๖๒.๗๒	๑๘.๗๑๐		

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
Happy Money					
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๔๘.๔๔	๑๐.๖๗๔	๕.๔๗๙	.๐๐๗*
ปริญญาตรี	๒๗	๕๓.๔๗	๑๕.๒๔๔		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๖๖.๗๘	๑๔.๕๙๑		
Happy Work Life					
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๕๔.๔๑	๗.๐๐๑	๑.๓๖๑	.๒๖๖
ปริญญาตรี	๒๗	๖๕.๕๘	๑๔.๒๗๑		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๖๒.๒๓	๑๒.๔๖๐		
Happy Engagement					
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๕๕.๕๖	๔.๕๓๖	.๘๒๖	.๔๔๔
ปริญญาตรี	๒๗	๕๘.๖๔	๑๗.๙๒๕		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๖๓.๘๙	๑๓.๓๕๔		
Happy Work Life Balance					
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔	๒๕.๐๐	๑๕.๘๑๑	๕.๒๓๕	.๐๐๙*
ปริญญาตรี	๒๗	๔๖.๑๑	๑๒.๔๒๙		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๔๕.๕๓	๑๑.๖๕๔		

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๒๒ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความสุรรายด้านพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้าน สุขภาพกายดี (Happy Body) (Sig. = .๐๐๙) ด้านสุขภาพทางการเงิน (Happy Money) (Sig. = .๐๐๗) และด้าน สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life Balance) (Sig. = .๐๐๙) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๒๓ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = ๕๐)					
สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ภาพรวม					
โสด	๒๖	๕๗.๕๔	๘.๕๐๙	๑.๘๖๒	.๑๓๔
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๖๕.๒๑	๙.๐๒๔		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๖๑.๐๗	๑๗.๒๕๐		
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๖๒.๔๔	๒.๔๓๒		
หม้าย	๑	๖๐.๔๕	.		
Happy Body					
โสด	๒๖	๖๑.๓๕	๑๑.๐๐๕	๒.๓๙๔	.๐๖๔
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๖๘.๕๓	๑๒.๒๑๗		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๗๕.๐๐	๑๓.๒๒๙		
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๕๓.๓๓	๗.๖๓๘		
หม้าย	๑	๖๐.๐๐	.		
Happy Relax					
โสด	๒๖	๕๓.๒๗	๑๒.๔๐๕	.๖๒๘	.๖๔๕
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๕๘.๒๔	๑๖.๔๘๓		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๖๕.๐๐	๒๕.๙๘๑		
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๕๘.๓๓	๗.๖๓๘		
หม้าย	๑	๕๕.๐๐	.		
Happy Heart					
โสด	๒๖	๖๑.๓๕	๑๐.๒๕๓	๑.๙๘๐	.๑๑๔
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๗๐.๘๘	๑๗.๖๙๘		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๕๕.๐๐	๕.๐๐๐		
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๖๑.๖๗	๒.๘๘๗		
หม้าย	๑	๗๕.๐๐	.		
Happy Soul					
โสด	๒๖	๖๗.๑๒	๑๑.๐๖๑	๑.๓๑๗	.๒๗๘
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๗๔.๗๑	๑๓.๐๔๗		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๗๐.๐๐	๒๑.๗๙๔		
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๖๓.๓๓	๑๐.๔๐๘		
หม้าย	๑	๖๐.๐๐	.		

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
Happy Family					
โสด	๒๖	๕๔.๑๗	๒๔.๘๖๑	๒.๒๕๑	.๐๗๘
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๗๒.๕๕	๒๑.๘๐๓		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๔๑.๖๗	๑๔.๔๓๔		
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๕๐.๐๐	๒๕.๐๐๐		
หม้าย	๑	๕๐.๐๐	.		
Happy Society					
โสด	๒๖	๕๕.๑๓	๑๐.๘๒๑	๒.๒๖๐	.๐๗๗
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๖๔.๙๕	๑๑.๙๗๓		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๖๑.๑๑	๒๕.๑๑๕		
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๕๑.๓๙	๖.๓๖๕		
หม้าย	๑	๗๐.๘๓	.		
Happy Brain					
โสด	๒๖	๖๒.๘๒	๒๐.๕๗๙	.๒๐๕	.๙๓๔
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๖๕.๒๐	๑๕.๙๓๐		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๖๑.๑๑	๑๒.๗๒๙		
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๖๖.๖๗	๒๒.๐๔๘		
หม้าย	๑	๕๐.๐๐	.		
Happy Money					
โสด	๒๖	๕๙.๑๓	๑๖.๖๙๙	.๓๔๑	.๘๔๙
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๕๘.๔๖	๑๖.๕๒๗		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๔๗.๙๒	๑๘.๐๔๒		
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๕๖.๒๕	๑๐.๘๒๕		
หม้าย	๑	๖๒.๕๐	.		
Happy Work Life					
โสด	๒๖	๖๐.๔๑	๑๒.๓๙๔	๑.๕๐๖	.๒๑๖
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๖๖.๐๙	๑๓.๖๓๒		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๖๓.๒๔	๒๐.๒๑๗		
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๗๗.๔๕	๕๐๑๖๕		
หม้าย	๑	๕๔.๔๑	.		
Happy Engagement					
โสด	๒๖	๕๓.๒๑	๑๕.๓๕๐	๓.๔๓๕	.๐๑๖*
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๖๗.๘๑	๑๑.๗๐๕		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๗๐.๓๗	๑๖.๙๗๓		
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๖๘.๕๒	๑๖.๗๔๔		
หม้าย	๑	๖๖.๖๗	.		

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
Happy Work Life Balance					
โสด	๒๖	๔๓.๐๘	๑๐.๕๕๐	๑.๐๐๘	.๔๑๔
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๑๗	๔๗.๓๕	๑๖.๘๗๔		
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๓	๓๘.๓๓	๑๗.๕๕๙		
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๓๖.๖๗	๗.๖๓๘		
หม้าย	๑	๖๐.๐๐	.		

* ี้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๒๓ พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความสุรายด้านพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้านความผูกพัน (Happy Engagement) (Sig. = .๐๑๖) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๒๔ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามจำนวนบุตร

(n = ๕๐)					
จำนวนบุตร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ภาพรวม					
ไม่มี	๓๑	๕๘.๖๙	๘.๓๓๙	๑.๓๐๗	.๒๘๓
มีจำนวน ๑ คน	๙	๖๔.๔๗	๑๑.๗๒๓		
มีจำนวน ๒ คน	๙	๖๓.๕๑	๑๐.๐๖๓		
มีจำนวน ๓ - ๔ คน	๑	๖๑.๕๗	.		
Happy Body					
ไม่มี	๓๑	๖๐.๔๘	๑๑.๗๑๖	๒.๗๑๒	.๐๕๖
มีจำนวน ๑ คน	๙	๗๐.๕๖	๑๑.๓๐๔		
มีจำนวน ๒ คน	๙	๖๙.๔๔	๑๐.๗๓๗		
มีจำนวน ๓ - ๔ คน	๑	๗๐.๐๐	.		
Happy Relax					
ไม่มี	๓๑	๕๓.๓๙	๑๔.๓๔๐	๑.๐๗๗	.๓๖๘
มีจำนวน ๑ คน	๙	๖๑.๑๑	๑๔.๓๑๓		
มีจำนวน ๒ คน	๙	๖๐.๕๖	๑๔.๖๗๒		
มีจำนวน ๓ - ๔ คน	๑	๕๐.๐๐	.		
Happy Heart					
ไม่มี	๓๑	๖๓.๐๖	๑๑.๓๐๕	๑.๗๖๒	.๑๖๘
มีจำนวน ๑ คน	๙	๖๗.๗๘	๒๐.๑๗๓		
มีจำนวน ๒ คน	๙	๖๘.๘๙	๑๑.๓๙๖		
มีจำนวน ๓ - ๔ คน	๑	๔๐.๐๐	.		
Happy Soul					
ไม่มี	๓๑	๖๗.๙๐	๑๑.๒๓๘	๑.๔๓๑	.๒๔๖
มีจำนวน ๑ คน	๙	๖๗.๗๘	๑๔.๓๘๖		
มีจำนวน ๒ คน	๙	๗๗.๒๒	๑๔.๓๘๖		
มีจำนวน ๓ - ๔ คน	๑	๖๕.๐๐	.		
Happy Family					
ไม่มี	๓๑	๕๕.๖๕	๒๔.๒๘๕	.๖๕๑	.๕๘๗
มีจำนวน ๑ คน	๙	๖๔.๘๑	๓๐.๘๓๘		
มีจำนวน ๒ คน	๙	๖๔.๘๑	๑๙.๘๘๖		
มีจำนวน ๓ - ๔ คน	๑	๗๕.๐๐	.		

จำนวนบุตร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
Happy Society					
ไม่มี	30	56.05	11.275	2.738	.055
มีจำนวน 1 คน	9	55.74	7.733		
มีจำนวน 2 คน	9	53.89	17.305		
มีจำนวน 3 - 4 คน	1	41.67	.		
Happy Brain					
ไม่มี	30	64.52	19.834	.755	.526
มีจำนวน 1 คน	9	59.26	16.897		
มีจำนวน 2 คน	9	66.67	13.176		
มีจำนวน 3 - 4 คน	1	41.67	.		
Happy Money					
ไม่มี	30	60.69	17.093	.901	.448
มีจำนวน 1 คน	9	56.25	12.103		
มีจำนวน 2 คน	9	52.78	15.660		
มีจำนวน 3 - 4 คน	1	43.75	.		
Happy Work Life					
ไม่มี	30	62.24	12.457	.437	.728
มีจำนวน 1 คน	9	66.67	16.310		
มีจำนวน 2 คน	9	63.07	14.529		
มีจำนวน 3 - 4 คน	1	73.53	.		
Happy Engagement					
ไม่มี	30	55.56	15.925	3.078	.037*
มีจำนวน 1 คน	9	66.67	13.176		
มีจำนวน 2 คน	9	68.52	11.369		
มีจำนวน 3 - 4 คน	1	77.78	.		
Happy Work Life Balance					
ไม่มี	30	42.10	10.310	1.302	.285
มีจำนวน 1 คน	9	51.11	17.099		
มีจำนวน 2 คน	9	43.33	18.028		
มีจำนวน 3 - 4 คน	1	55.00	.		

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ ๒๔ พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความสุขรายด้านพบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้านความผูกพัน (Happy Engagement) (Sig. = .037) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ ๒๕ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามลักษณะงาน

(n = ๕๐)					
ลักษณะงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ภาพรวม					
งานด้านบริหาร	๒	๕๔.๘๕	๗.๙๒๐	๑.๘๔๕	.๑๕๒
งานด้านบริการ	๒	๕๗.๒๘	๕.๐๑๓		
งานด้านวิชาการ	๓๒	๖๒.๙๘	๑๐.๓๘๒		
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๕๖.๘๕	๕.๘๒๕		
Happy Body					
งานด้านบริหาร	๒	๗๐.๐๐	๗.๐๗๑	.๘๓๐	.๔๘๔
งานด้านบริการ	๒	๖๕.๐๐	๑๔.๑๔๒		
งานด้านวิชาการ	๓๒	๖๕.๔๗	๑๒.๙๗๔		
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๖๐.๐๐	๑๐.๐๐๐		
Happy Relax					
งานด้านบริหาร	๒	๕๗.๕๐	๑๐.๖๐๗	๑.๕๖๑	.๒๑๒
งานด้านบริการ	๒	๕๐.๐๐	๗.๐๗๑		
งานด้านวิชาการ	๓๒	๕๙.๐๖	๑๓.๘๘๐		
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๔๙.๖๔	๑๕.๕๐๐		
Happy Heart					
งานด้านบริหาร	๒	๕๐.๐๐	๒๑.๒๑๓	๑.๒๖๒	.๒๙๘
งานด้านบริการ	๒	๖๒.๕๐	๓.๕๓๖		
งานด้านวิชาการ	๓๒	๖๖.๗๒	๑๑.๗๕๑		
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๖๑.๗๙	๑๖.๗๑๑		
Happy Soul					
งานด้านบริหาร	๒	๗๐.๐๐	๒๑.๒๑๓	๒.๒๐๙	.๑๐๐
งานด้านบริการ	๒	๖๕.๐๐	.๐๐๐		
งานด้านวิชาการ	๓๒	๗๒.๖๖	๑๒.๕๐๗		
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๖๒.๘๖	๑๐.๖๙๐		
Happy Family					
งานด้านบริหาร	๒	๗๐.๘๓	๕.๘๙๒	.๑๕๘	.๙๒๔
งานด้านบริการ	๒	๕๘.๓๓	๑๑.๗๘๕		
งานด้านวิชาการ	๓๒	๕๙.๓๘	๒๗.๖๕๙		
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๕๗.๗๔	๒๐.๕๓๔		

ลักษณะงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
Happy Society					
งานด้านบริหาร	๒	๕๐.๐๐	.๐๐๐	๑.๑๙๐	.๓๒๔
งานด้านบริการ	๒	๕๖.๒๕	๒.๙๔๖		
งานด้านวิชาการ	๓๒	๖๑.๓๓	๑๓.๖๐๔		
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๕๕.๐๖	๑๐.๙๘๔		
Happy Brain					
งานด้านบริหาร	๒	๔๑.๖๗	๔๗.๑๔๐	๒.๘๐๓	.๐๕๐
งานด้านบริการ	๒	๔๕.๘๓	๕.๘๙๓		
งานด้านวิชาการ	๓๒	๖๗.๙๗	๑๗.๐๗๙		
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๕๘.๙๓	๑๓.๖๖๐		
Happy Money					
งานด้านบริหาร	๒	๗๕.๐๐	.๐๐๐	.๗๖๕	.๕๒๐
งานด้านบริการ	๒	๕๖.๒๕	๘.๘๓๙		
งานด้านวิชาการ	๓๒	๕๗.๖๒	๑๘.๐๑๒		
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๕๗.๑๔	๑๑.๙๗๔		
Happy Work Life					
งานด้านบริหาร	๒	๔๘.๕๓	๘.๓๑๙	๑.๗๐๙	.๑๗๘
งานด้านบริการ	๒	๕๘.๐๙	๙.๓๕๙		
งานด้านวิชาการ	๓๒	๖๖.๐๘	๑๓.๑๗๔		
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๖๐.๑๙	๑๓.๓๑๐		
Happy Engagement					
งานด้านบริหาร	๒	๕๑.๓๙	๑๓.๗๔๙	.๙๒๖	.๔๓๖
งานด้านบริการ	๒	๕๒.๗๘	๗.๘๕๗		
งานด้านวิชาการ	๓๒	๖๓.๐๒	๑๗.๒๓๑		
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๕๖.๗๕	๑๒.๐๖๙		
Happy Work Life Balance					
งานด้านบริหาร	๒	๔๒.๕๐	๑๐.๖๐๗	๑.๕๙๐	.๒๐๕
งานด้านบริการ	๒	๕๗.๕๐	๑๗.๖๗๘		
งานด้านวิชาการ	๓๒	๔๕.๗๘	๑๒.๗๐๗		
งานด้านสนับสนุน	๑๔	๓๘.๙๓	๑๔.๐๓๐		

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๒๕ พบว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความสุขรายด้านพบว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒๖ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ภาพรวม					
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๕๘.๐๕	๙.๓๘๒	๓.๐๓๙	.๐๕๗
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	๑๖	๖๕.๑๖	๙.๗๖๔		
อื่น ๆ	๙	๖๐.๒๐	๖.๐๙๑		
Happy Body					
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๖๑.๒๐	๑๑.๕๗๒	๖.๘๘๔	.๐๐๒*
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	๑๖	๗๒.๑๙	๑๐.๖๔๑		
อื่น ๆ	๙	๕๗.๗๘	๘.๗๐๐		
Happy Relax					
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๕๑.๔๐	๑๕.๘๑๔	๒.๗๓๐	.๐๗๖
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	๑๖	๖๐.๓๑	๑๓.๘๔๑		
อื่น ๆ	๙	๖๑.๑๑	๖.๕๐๙		
Happy Heart					
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๖๕.๔๐	๑๑.๙๘๒	.๑๓๒	.๘๗๗
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	๑๖	๖๓.๑๓	๑๘.๐๖๒		
อื่น ๆ	๙	๖๔.๔๔	๙.๑๖๗		
Happy Soul					
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๖๘.๒๐	๑๑.๒๖๒	๒.๑๕๗	.๑๒๗
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	๑๖	๗๔.๓๘	๑๓.๗๖๙		
อื่น ๆ	๙	๖๔.๔๔	๑๒.๓๖๐		
Happy Family					
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๔๙.๖๗	๒๒.๘๘๓	๕.๙๖๔	.๐๐๕*
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	๑๖	๗๔.๔๘	๑๘.๖๒๖		
อื่น ๆ	๙	๕๙.๒๖	๒๗.๑๔๖		

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
Happy Society					
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๕๗.๕๐	๑๑.๑๕๔	.๙๕๙	.๓๙๑
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	๑๖	๖๒.๕๐	๑๔.๙๘๕		
อื่น ๆ	๙	๕๖.๔๘	๑๒.๓๔๕		
Happy Brain					
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๖๔.๐๐	๑๘.๘๙๙	.๐๑๘	.๙๘๒
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	๑๖	๖๓.๐๒	๑๘.๙๙๕		
อื่น ๆ	๙	๖๒.๙๖	๑๖.๗๒๔		
Happy Money					
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๕๐.๗๕	๑๓.๖๖๐	๖.๖๑๘	.๐๐๓*
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	๑๖	๖๔.๔๕	๑๗.๖๓๖		
อื่น ๆ	๙	๖๗.๓๖	๙.๒๕๙		
Happy Work Life					
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๖๒.๓๕	๑๔.๐๙๓	.๓๑๕	.๗๓๑
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	๑๖	๖๕.๖๓	๑๔.๒๕๗		
อื่น ๆ	๙	๖๒.๔๒	๙.๘๙๕		
Happy Engagement					
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๕๖.๓๓	๑๗.๔๑๒	๒.๗๑๖	.๐๗๗
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	๑๖	๕๗.๕๓	๑๒.๔๕๒		
อื่น ๆ	๙	๕๘.๙๕	๑๒.๑๗๐		
Happy Work Life Balance					
ระดับปฏิบัติงาน	๒๕	๔๐.๔๐	๑๔.๓๕๖	๒.๓๖๔	.๑๐๕
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	๑๖	๔๙.๓๘	๑๑.๕๒๙		
อื่น ๆ	๙	๔๕.๕๖	๑๑.๕๗๗		

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๒๖ พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความสุขรายด้านพบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) (Sig. = .๐๐๒) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) (Sig. = .๐๐๕) และ ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) (Sig. = .๐๐๓) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๒๗ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำแนกตามสภาพการจ้างงาน

						(n = ๕๐)
ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig	
ภาพรวม						
ข้าราชการ	๓๕	๖๑.๙๓	๑๐.๐๔๔	.๙๓๑	.๔๓๓	
พนักงานราชการ	๑๐	๕๙.๓๗	๘๐๐๑			
ลูกจ้างประจำ	๑	๕๒.๖๑	.			
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๕๕.๔๑	๕.๒๑๓			
Happy Body						
ข้าราชการ	๓๕	๖๗.๕๗	๑๑.๒๐๕	๓.๗๘๘	.๐๑๖*	
พนักงานราชการ	๑๐	๕๖.๕๐	๑๒.๐๓๐			
ลูกจ้างประจำ	๑	๕๕.๐๐	.			
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๕๕.๐๐	๗.๐๗๑			
Happy Relax						
ข้าราชการ	๓๕	๕๗.๒๙	๑๓.๕๒๒	.๕๖๔	.๖๔๒	
พนักงานราชการ	๑๐	๕๑.๕๐	๑๙.๗๒๗			
ลูกจ้างประจำ	๑	๖๕.๐๐	.			
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๕๓.๗๕	๖.๒๙๒			
Happy Heart						
ข้าราชการ	๓๕	๖๓.๘๖	๑๔.๗๕๗	.๖๘๔	.๕๖๖	
พนักงานราชการ	๑๐	๖๘.๕๐	๑๐.๐๑๔			
ลูกจ้างประจำ	๑	๕๐.๐๐	.			
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๖๓.๗๕	๑๑.๐๘๗			
Happy Soul						
ข้าราชการ	๓๕	๗๑.๔๓	๑๓.๐๓๗	๒.๕๙๙	.๐๖๓	
พนักงานราชการ	๑๐	๖๖.๐๐	๘.๔๓๓			
ลูกจ้างประจำ	๑	๔๐.๐๐	๓			
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๖๘.๗๕	๘.๕๓๙			
Happy Family						
ข้าราชการ	๓๕	๖๐.๔๘	๒๓.๖๘๖	.๑๓๖	.๙๓๘	
พนักงานราชการ	๑๐	๕๕.๘๓	๓๑.๖๘๔			
ลูกจ้างประจำ	๑	๕๐.๐๐	.			
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๖๐.๔๒	๒๐.๘๓๓			

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
Happy Society					
ข้าราชการ	๓๕	๖๑.๙๐	๑๒.๔๖๕	๒.๘๔๒	.๐๔๘*
พนักงานราชการ	๑๐	๕๔.๑๗	๑๑.๑๑๑		
ลูกจ้างประจำ	๑	๔๑.๖๗	.		
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๔๘.๙๖	๙.๒๓๙		
Happy Brain					
ข้าราชการ	๓๕	๖๔.๒๙	๑๘.๖๙๖	.๔๒๔	.๗๓๗
พนักงานราชการ	๑๐	๖๕.๐๐	๑๗.๙๑๖		
ลูกจ้างประจำ	๑	๕๐.๐๐	.		
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๕๖.๒๕	๑๘.๔๗๘		
Happy Money					
ข้าราชการ	๓๕	๕๙.๔๖	๑๕.๑๘๗	.๘๔๘	.๔๗๕
พนักงานราชการ	๑๐	๕๔.๓๘	๑๘.๑๗๔		
ลูกจ้างประจำ	๑	๗๕.๐๐	.		
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๕๑.๖๓	๑๙.๓๔๘		
Happy Work Life					
ข้าราชการ	๓๕	๖๔.๒๙	๑๓.๔๕๗	.๗๓๖	.๕๓๖
พนักงานราชการ	๑๐	๖๔.๕๖	๑๕.๓๖๘		
ลูกจ้างประจำ	๑	๕๒.๙๔	.		
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๕๕.๕๑	๓.๒๖๑		
Happy Engagement					
ข้าราชการ	๓๕	๖๑.๙๘	๑๗.๒๒๖	.๕๘๙	.๖๒๕
พนักงานราชการ	๑๐	๕๘.๘๙	๑๒.๑๒๙		
ลูกจ้างประจำ	๑	๕๒.๗๘	.		
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๕๒.๐๘	๗.๖๔๙		
Happy Work Life Balance					
ข้าราชการ	๓๕	๔๒.๘๖	๑๔.๑๖๕	.๔๑๕	.๗๔๓
พนักงานราชการ	๑๐	๔๖.๕๐	๙.๑๔๔		
ลูกจ้างประจำ	๑	๕๐.๐๐	.		
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๔๘.๗๕	๑๕.๔๗๘		

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๒๗ พบว่า ประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความสุรายด้านพบว่า ประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) (Sig. = .๐๑๖) และด้านสังคมดี (Happy Society) (Sig. = .๐๔๘) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๒๘ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขของบุคลากรกองยุทธศาสตร์ และแผนงาน จำแนกตามทำงานเช้ากะ / รอบ

ทำงานเช้ากะ/รอบ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig
ภาพรวม					
ไม่ใช่	๔๙	๖๐.๘๕	๙.๔๕๐	.๗๔๖	.๔๕๙
ทำงานเช้ากะ/รอบ	๑	๕๓.๗๓	.		
Happy Body					
ไม่ใช่	๔๙	๖๔.๒๙	๑๒.๑๑๙	.๗๕๘	.๔๕๒
ทำงานเช้ากะ/รอบ	๑	๕๕.๐๐	.		
Happy Relax					
ไม่ใช่	๔๙	๕๖.๒๒	๑๔.๔๘๙	.๗๖๗	.๔๔๗
ทำงานเช้ากะ/รอบ	๑	๔๕.๐๐	.		
Happy Heart					
ไม่ใช่	๔๙	๖๔.๕๙	๑๓.๗๒๕	.๓๓๑	.๗๔๒
ทำงานเช้ากะ/รอบ	๑	๖๐.๐๐	.		
Happy Soul					
ไม่ใช่	๔๙	๖๙.๕๙	๑๒.๗๐๐	.๓๕๘	.๗๒๒
ทำงานเช้ากะ/รอบ	๑	๖๕.๐๐	.		
Happy Family					
ไม่ใช่	๔๙	๕๙.๕๒	๒๔.๘๒๖	.๓๘๐	.๗๐๖
ทำงานเช้ากะ/รอบ	๑	๕๐.๐๐	.		
Happy Society					
ไม่ใช่	๔๙	๕๘.๙๓	๑๒.๘๑๔	.๐๔๖	.๙๖๔
ทำงานเช้ากะ/รอบ	๑	๕๘.๓๓	.		
Happy Brain					
ไม่ใช่	๔๙	๖๓.๙๕	๑๓.๓๖๑	๑.๒๑๘	.๒๒๙
ทำงานเช้ากะ/รอบ	๑	๔๑.๖๗	.		
Happy Money					
ไม่ใช่	๔๙	๕๘.๒๙	๑๖.๑๕๗	.๕๐๘	.๖๑๔
ทำงานเช้ากะ/รอบ	๑	๕๐.๐๐	.		
Happy Work Life					
ไม่ใช่	๔๙	๖๓.๖๖	๑๓.๓๖๑	.๙๐๓	.๓๗๑
ทำงานเช้ากะ/รอบ	๑	๕๔.๔๗	.		
Happy Engagement					
ไม่ใช่	๔๙	๖๐.๖๖	๑๕.๗๑๗	.๘๔๖	.๔๐๒
ทำงานเช้ากะ/รอบ	๑	๔๗.๒๒	.		

ทำงานเข้ากะ/รอบ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig
Happy Work Life Balance					
ไม่ใช่	๔๙	๔๓.๖๗	๑๓.๐๒๑	-๒.๐๐๑	.๐๕๑
ทำงานเข้ากะ/รอบ	๑	๗๐.๐๐	.		

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๒๘ พบว่า การทำงานเข้ากะ/รอบที่แตกต่างกัน มีความสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความสุขรายด้านพบว่า การทำงานเข้ากะ/รอบที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒๙ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขของบุคลากรกองยุทธศาสตร์ และแผนงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

(n = ๕๐)					
ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ภาพรวม					
ไม่ถึงปี	๑๐	๕๗.๙๑	๕.๕๘๔	๑.๗๕๕	.๑๕๕
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๕๖.๔๗	๘.๖๐๕		
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๖๕.๐๒	๖.๘๐๗		
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๖๐.๓๗	๑๑.๗๖๔		
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๖๓.๗๘	๑๑.๒๖๙		
Happy Body					
ไม่ถึงปี	๑๐	๖๑.๐๐	๑๑.๒๕๕	.๙๔๒	.๔๔๙
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๖๐.๐๐	๑๒.๙๖๘		
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๖๗.๕๐	๑๐.๓๕๑		
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๖๕.๐๐	๑๖.๙๕๖		
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๖๗.๓๓	๑๐.๙๙๘		
Happy Relax					
ไม่ถึงปี	๑๐	๕๘.๐๐	๑๐.๕๙๓	๑.๔๘๑	.๒๒๔
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๕๒.๐๘	๑๒.๘๗๓		
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๖๑.๘๘	๑๐.๙๙๙		
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๔๕.๐๐	๒๓.๔๕๒		
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๕๘.๓๓	๑๔.๙๖๐		
Happy Heart					
ไม่ถึงปี	๑๐	๖๐.๕๐	๘.๙๖๐	.๖๐๖	.๖๖๐
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๖๒.๕๐	๑๐.๑๑๓		
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๖๕.๖๓	๗.๗๖๓		
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๗๑.๐๐	๑๔.๗๕๘		
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๖๖.๐๐	๑๙.๗๔๘		
Happy Soul					
ไม่ถึงปี	๑๐	๖๐.๕๐	๘.๓๑๗	๓.๑๗๕	.๐๒๒*
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๖๖.๒๕	๑๑.๑๐๔		
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๗๐.๖๓	๙.๐๓๙		
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๗๓.๐๐	๙.๗๔๗		
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๗๖.๓๓	๑๔.๙๓๖		
Happy Family					
ไม่ถึงปี	๑๐	๕๓.๓๓	๒๑.๙๔๓	๑.๕๓๙	.๒๐๗
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๔๘.๖๑	๒๗.๗๑๕		

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๕๙.๓๘	๓๑.๓๑๙		
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๗๑.๖๗	๒๓.๒๗๔		
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๖๗.๗๘	๑๗.๔๙๙		
Happy Society					
ไม่ถึงปี	๑๐	๕๔.๑๗	๙.๐๐๑	๒.๕๓๔	.๐๕๓
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๕๒.๗๘	๑๒.๒๒๓		
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๖๑.๔๖	๑๐.๘๕๔		
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๕๘.๓๓	๑๖.๙๒๕		
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๖๕.๘๓	๑๒.๒๑๙		
Happy Brain					
ไม่ถึงปี	๑๐	๕๙.๑๗	๑๐.๗๒๒	.๖๕๕	.๖๒๖
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๗๐.๑๔	๒๓.๙๕๘		
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๖๐.๔๒	๙.๗๐๘		
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๖๖.๖๗	๑๑.๗๘๕		
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๖๑.๖๗	๒๒.๐๐๓		
Happy Money					
ไม่ถึงปี	๑๐	๕๔.๓๘	๑๕.๘๘๐	.๖๗๓	.๖๑๔
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๕๕.๒๑	๑๔.๐๖๐		
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๕๙.๓๘	๒๑.๑๒๙		
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๕๕.๐๐	๑๓.๕๕๐		
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๖๓.๓๓	๑๕.๙๙๙		
Happy Work Life					
ไม่ถึงปี	๑๐	๖๔.๔๑	๙.๑๙๒	๒.๑๔๘	.๐๙๐
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๕๘.๒๑	๑๐.๐๘๑		
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๗๔.๐๘	๗.๖๙๙		
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๕๗.๙๔	๒๐.๘๖๕		
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๖๓.๐๔	๑๕.๓๑๒		
Happy Engagement					
ไม่ถึงปี	๑๐	๕๗.๗๘	๗.๓๘๔	๑.๘๑๕	.๑๔๓
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๕๑.๖๒	๑๖.๗๗๐		
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๖๔.๕๘	๑๓.๔๒๕		
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๖๒.๒๒	๑๖.๕๐๔		
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๖๖.๓๐	๑๗.๗๘๒		
Happy Work Life Balance					
ไม่ถึงปี	๑๐	๓๗.๐๐	๙.๔๘๗	.๙๙๕	.๔๒๐
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๑๒	๔๖.๒๕	๑๔.๐๐๑		

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๘	๔๔.๓๘	๘.๒๑๐		
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๕	๔๙.๐๐	๑๕.๑๖๖		
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๔๕.๖๗	๑๖.๓๕๒		

* ฟื้นฟูสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๒๙ พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความสุทธรายด้านพบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันในด้านสังคมดี (Happy Society) (Sig. = .๐๒๒) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๓๐ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขของบุคลากรกองยุทธศาสตร์ และแผนงาน จำแนกตามการย้ายงาน/ลาออก

(n = ๕๐)					
การย้ายงาน/ลาออก	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ภาพรวม					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๕๘.๙๐	๑๑.๑๓๘	๓.๖๖๓	.๐๑๙*
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๕๙.๓๖	๗.๓๒๖		
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๗๑.๗๐	๑๓.๒๔๔		
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๕๕.๙๗	.		
Happy Body					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๖๕.๐๐	๑๖.๐๗๒	๓.๕๒๓	.๐๒๒*
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๖๑.๙๔	๑๐.๕๗๕		
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๗๗.๕๐	๘.๒๑๖		
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๕๕.๐	.		
Happy Relax					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๔๗.๑๔	๒๐.๙๘๘	๓.๕๓๗	.๐๒๒*
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๕๕.๑๔	๑๐.๙๒๑		
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๗๐.๘๓	๑๗.๑๕๒		
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๖๐.๐๐	.		
Happy Heart					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๖๕.๐๐	๑๖.๓๓๐	.๓๔๗	.๗๙๑
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๖๓.๔๗	๑๓.๔๖๐		
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๖๙.๑๗	๑๓.๕๗๑		
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๗๐.๐๐	.		

การย้ายงาน/ลาออก	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
Happy Soul					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๖๕.๗๑	๑๔.๘๔๐	๑.๗๖๒	.๑๖๘
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๖๘.๔๗	๑๑.๑๓๗		
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๘๐.๐๐	๑๖.๑๒๕		
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๗๐.๐๐	.		
Happy Family					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๖๓.๑๐	๑๕.๘๕๓	๒.๐๐๑	.๑๒๗
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๕๔.๘๖	๒๔.๕๐๙		
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๗๙.๑๗	๒๗.๒๕๙		
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๗๕.๐๐	.		
Happy Society					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๕๕.๙๕	๑๒.๖๙๗	๑.๙๕๕	.๑๓๔
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๕๗.๕๒	๑๐.๔๓๘		
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๖๘.๐๖	๒๑.๐๒๗		
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๗๕.๐๐	.		
Happy Brain					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๖๐.๗๑	๑๔.๙๙๖	๑.๐๗๘	.๓๖๘
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๖๒.๕๐	๑๙.๐๕๕		
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๗๕.๐๐	๑๔.๙๐๗		
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๕๐.๐๐	.		
Happy Money					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๖๑.๖๑	๑๘.๕๕๑	.๓๗๘	.๗๖๙
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๕๖.๖๐	๑๖.๓๖๓		
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๖๒.๕๐	๑๓.๑๑๐		
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๖๒.๕๐	.		
Happy Work Life					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๕๙.๖๖	๑๒.๑๕๒	๑.๖๓๒	.๑๙๕
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๖๒.๗๕	๑๒.๑๖๒		
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๗๓.๕๓	๑๙.๐๓๘		
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๕๒.๙๔	.		
Happy Engagement					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๕๖.๓๕	๑๗.๑๐๒	๓.๓๖๔	.๐๒๖*
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๕๘.๙๕	๑๔.๕๓๔		
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๗๖.๘๕	๑๒.๐๐๑		
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๔๑.๖๗	.		

การย้ายงาน/ลาออก	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
Happy Work Life Balance					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๗	๕๑.๔๓	๑๗.๗๒๘	๒.๒๗๕	.๐๙๒
๑ - ๓ ครั้ง	๓๖	๔๒.๒๒	๑๑.๖๑๖		
๔ - ๖ ครั้ง	๖	๕๐.๘๓	๑๔.๖๓๔		
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๒๕.๐๐	.		

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๓๐ พบว่า การย้ายงาน/ลาออก ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในภาพรวมแตกต่างกัน (Sig. = ๐.๐๑๙) และเมื่อเปรียบเทียบความสุทธรายด้านพบว่า การย้ายงาน/ลาออก ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) (Sig. = .๐๒๒) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) (Sig. = .๐๒๒) และด้านความผูกพัน (Happy Engagement) (Sig. = .๐๒๖) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๓๑ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขของบุคลากรกองยุทธศาสตร์ และแผนงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = ๕๐)					
รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ภาพรวม					
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๕๖.๗๐	๗.๑๕๗	๔.๕๓๔	.๐๐๔*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๖๔.๗๘	๖.๗๑๘		
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๕๖.๖๔	๙.๒๘๔		
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๖๙.๗๘	๙.๓๒๐		
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๖๔.๓๔	๑๐.๔๐๔		
Happy Body					
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๕๘.๕๔	๑๑.๓๗๑	๓.๖๔๘	.๐๑๒*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๖๖.๐๐	๙.๖๑๘		
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๖๕.๐๐	๑๐.๖๐๗		
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๗๔.๒๙	๗.๘๖๘		
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๖๙.๔๔	๑๒.๓๖๐		
Happy Relax					
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๕๒.๗๑	๑๕.๕๓๒	๑.๐๙๐	.๓๗๓
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๖๑.๐๐	๑๓.๘๗๔		
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๕๑.๐๐	๑๒.๙๔๒		
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๖๐.๗๑	๘.๘๖๔		
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๖๑.๑๑	๑๕.๑๖๑		
Happy Heart					
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๖๓.๑๓	๑๐.๙๑๖	.๒๖๒	.๙๐๑
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๖๗.๐๐	๑๒.๐๔๒		
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๖๕.๐๐	๑๐.๐๐๐		
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๖๘.๕๗	๑๗.๔๙๑		
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๖๓.๓๓	๒๐.๓๑๐		
Happy Soul					
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๖๔.๕๘	๑๐.๗๒๕	๒.๔๕๑	.๐๖๐
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๗๐.๐๐	๕.๐๐๐		
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๗๑.๐๐	๑๑.๔๐๒		
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๗๘.๕๗	๑๖.๒๕๗		
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๗๔.๔๔	๑๓.๗๙๔		

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
Happy Family					
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๕๑.๓๙	๒๓.๙๐๙	๒.๗๑๖	.๐๔๑*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๕๕.๐๐	๓๘.๔๖๐		
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๕๖.๖๗	๑๙.๐๐๓		
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๘๒.๑๔	๑๓.๑๑๓		
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๖๖.๖๗	๑๗.๑๘๐		
Happy Society					
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๕๓.๖๕	๑๐.๓๗๖	๒.๗๓๘	.๐๔๐*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๖๒.๕๐	๙.๓๑๗		
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๖๑.๖๗	๑๗.๕๓๐		
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๖๐.๗๑	๑๔.๙๙๖		
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๖๘.๐๖	๑๐.๘๒๕		
Happy Brain					
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๖๓.๕๔	๑๙.๑๖๓	.๓๐๑	.๘๗๖
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๖๖.๖๗	๕.๘๙๓		
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๖๓.๓๓	๑๒.๖๓๘		
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๖๗.๘๖	๒๐.๐๘๖		
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๕๘.๓๓	๒๒.๘๒๒		
Happy Money					
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๕๓.๖๕	๑๕.๓๐๐	๑.๔๑๖	.๒๔๔
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๖๐.๐๐	๑๒.๙๖๐		
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๕๗.๕๐	๒๕.๕๔๑		
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๕๙.๘๒	๑๑.๘๙๐		
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๖๘.๐๖	๑๔.๔๗๑		
Happy Work Life					
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๖๐.๒๙	๑๑.๗๖๕	๔.๒๙๗	.๐๐๕*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๗๕.๐๐	๘.๒๕๔		
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๕๒.๙๔	๗.๙๘๗		
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๗๕.๐๐	๑๒.๕๙๓		
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๖๒.๐๙	๑๔.๓๒๙		
Happy Engagement					
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๕๔.๔๐	๑๔.๐๙๑	๓.๒๓๙	.๐๒๐*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๖๒.๒๒	๑๖.๕๐๔		
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๕๕.๕๖	๑๓.๔๖๖		
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๗๓.๔๑	๑๑.๔๓๗		
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๖๗.๙๐	๑๖.๔๙๙		

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
Happy Work Life Balance					
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๔๑.๖๗	๑๑.๕๗๘	๒.๖๗๒	.๐๔๔*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕	๔๑.๐๐	๘.๒๑๖		
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕	๓๕.๐๐	๑๙.๖๘๕		
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๗	๕๕.๐๐	๑๓.๕๔๐		
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙	๔๙.๔๔	๑๑.๘๔๔		

* หมายความว่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๓๑ พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในภาพรวมแตกต่างกัน (Sig. = ๐.๐๐๔) และเมื่อเปรียบเทียบความสุขรายด้านพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) (Sig. = .๐๑๒) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) (Sig. = .๐๔๑) ด้านสังคมดี (Happy Social) (Sig. = .๐๔๐) ด้านการงานดี (Happy Work Life) (Sig. = .๐๐๕) ด้านความผูกพัน Happy Engagement) (Sig. = .๐๒๐) และด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life Balance) (Sig. = .๐๔๔) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (Happy Public Organization Index : HPI)

ตารางที่ ๓๒ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
ความสำเร็จ	๕๒.๐๐	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
การบริหาร	๓๕.๔๐	ต้องปรับปรุง
สุขภาพกาย-ใจ	๒๗.๘๙	ต้องปรับปรุง
บรรยากาศ	๓๖.๔๐	ต้องปรับปรุง
การลงทุน	๓๖.๘๓	ต้องปรับปรุง
ค่าเฉลี่ย	๓๔.๖๓	ต้องปรับปรุง

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร ในปี ๒๕๖๒ มีบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น ๒๕ คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ ๗๕.๗๖ พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม ๓๔.๖๓ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง โดยเมื่อวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ต้องเพิ่มความใส่ใจ คือ ความสำเร็จ ๕๒.๐๐ ในขณะที่องค์ประกอบที่ต้องปรับปรุง ได้แก่ การบริหาร ๓๕.๔๐ สุขภาพกาย-ใจ ๒๗.๘๙ บรรยากาศ ๓๖.๔๐ การลงทุน ๓๖.๘๓

แผนสร้างสุขกองยุทธศาสตร์และแผนงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

เป้าหมายกระทรวง : “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์กระทรวง : People Excellence : เป้าหมาย คือ “คนดี มีคุณค่า มีความผาสุก”

แผนพัฒนากองยุทธศาสตร์และแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ “การเสริมสร้างความเป็นเลิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ สมรรถนะสูง ทันสมัย
และมีความสุข”

เป้าประสงค์ที่ ๗ “กองยุทธศาสตร์และแผน เป็นองค์กรแห่งความสุข สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อ
ต่อการมีสุขภาพดี”

แผนสร้างสุขกองยุทธศาสตร์และแผน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ : เป้าหมาย คือ
“คนเก่ง คนดี มีสุข”

มาตรการแผนสร้างสุขกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๑. สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร
๒. สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ
๓. สนับสนุนการขับเคลื่อนความสุข

มาตรการที่ ๑ สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

กิจกรรมหลัก

- แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- สร้างทีมสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (ชมรม/เครือข่ายสร้างสุข)
- สรรหา/คัดเลือกบุคคลต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (ครองตน ครองคน ครองงาน)
- สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขบุคลากร เช่น ทักทาย ไหว้ ยิ้ม รับฟังความเห็นอย่างใกล้ชิด
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา และช่วยเหลือสังคม

ตัวชี้วัด

- มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- จำนวนชมรม
- จำนวนบุคลากรที่สมัครเข้าชมรม
- จำนวนกิจกรรมที่เกิดจากชมรมแต่ละชมรม
- มีบุคคลต้นแบบ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

กิจกรรมย่อย

- ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ทุกเดือน
- ตั้งชมรม (๔ ชมรม : SPD Like สารระ/SPD รักษ์ D/SPD Free Style/SPD Me ดี)
- จัดทำเกณฑ์พิจารณาบุคคลต้นแบบ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- คัดเลือก/มอบรางวัล บุคคลต้นแบบ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองยุทธศาสตร์ (Organization Development : OD) ๒ ครั้ง/ปี
- จัดตั้งชมรมเพิ่มเติม

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ

กิจกรรมหลัก

- จัดทำ Training Road Map (TRM)
- พัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม Training Road Map (TRM)
- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ถอดบทเรียน Knowledge Management (KM) ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- ถ่ายทอดความรู้จากบุคคลสู่บุคคล หรือจากบุคคลสู่สื่อสารสนเทศเพื่อใช้ในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมความรู้เพิ่มเติมตามความเหมาะสมภายนอกหน่วยงาน
- จัดให้มีช่องทางในการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลายของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน Facebook Line
- จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมใช้ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เช่น ตำรา คู่มือ

ตัวชี้วัด

- มีแผนพัฒนาบุคลากร
- มีช่องทางการถ่ายทอดความรู้
- มีคู่มือการทำงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (Standard Operating Procedure : SOP)
- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตาม Training Road Map (TRM)

กิจกรรมย่อย

- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- อบรม/ถ่ายทอดความรู้ (Info graphic/การทำ clip VDO online/การใช้ประโยชน์จาก Google dashboard/Google form/Google classroom)
- การสอนงาน จากพี่สู่น้อง
- สร้างช่องทางการถ่ายทอดความรู้
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

มาตรการ ๓ สนับสนุนการขับเคลื่อนความสุขขององค์กรและบุคลากร (Happinometer & Happy Public Organization Index)

กิจกรรมหลัก

- ผู้บริหารกำหนดนโยบาย สนับสนุนการขับเคลื่อนความสุขขององค์กรและบุคลากร
- บริหารจัดการและสนับสนุนชมรม/เครือข่ายสร้างสุข
- กำกับ ติดตามผลการขับเคลื่อนความสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- ทบทวนและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ (Put the right man on the right job)
- จัดทำระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการสร้างสุข
- จัดทำมาตรการ/แนวทางการเฝ้าระวังและป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ เช่น บุหรี่ สุรา ยาเสพติด
- ปรับปรุงสถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขบุคลากร ให้ที่ทำงานน่าอยู่ เช่น ห้องสร้างสุข, มุมปฐมพยาบาล, co-working space
- จัดกิจกรรม ๕ ส.
- จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เช่น เยี่ยมกรณีรักษาตัวที่โรงพยาบาล เกษียณอายุราชการ ร่วมทำบุญงานศพ

ตัวชี้วัด

- มีนโยบาย สนับสนุนการขับเคลื่อนความสุของค์กรและบุคลากร
- มีห้องสร้างสุข มุมปฐมพยาบาล และ co-working space
- กองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นองค์กรต้นแบบสร้างสุข

กิจกรรมย่อย

- ปรับปรุงสถานที่เป็นห้องสร้างสุข
- จัดกิจกรรม ๕ ส. เดือนละ ๑ ครั้ง (ทุกศุกร์สิ้นเดือน)
- ส่งเสริมการจัด Healthy Break (อาหารว่าง อาหารกลางวันสำหรับการประชุม)
- จัดกิจกรรม Office Exercise Break (ออกกำลังกายในที่ทำงาน)
- กำหนดเกณฑ์การจัดสวัสดิการของ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- รณรงค์ลดการใช้ถุงพลาสติก ทุกวันพุธ
- รณรงค์การคัดแยกขยะก่อนทิ้ง

กรอบการสร้างสุขบุคลากร

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

เป้าหมายกระทรวง:

ประชาชนสุขภาพดี

เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

เป้าหมาย People Excellence: คนดี มีคุณค่า มีความผาสุก

เป้าหมาย กยพ ปี 2562 – 2563: เก่ง ดี มีสุข

จากข้อมูลกลุ่มภารกิจอำนวยการ 5 มี.ค. 62 บุคลากร กยพ. มีทั้งสิ้น 168 คน เพศหญิง 78.6% เพศชาย 21.4% เมื่อแบ่งตาม Generation พบว่า จำนวนครึ่งหนึ่งเป็น Generation Y ร้อยละ 50.7 รองลงมา เป็น Generation X ร้อยละ 25.0 และ Generation BB ร้อยละ 22.3 ตามลำดับ ในขณะที่ Generation Z มีเพียงร้อยละ 2 แบ่งตามประเภทการทำงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 58.3 รองลงมาเป็น ลูกจ้างเหมา ร้อยละ 16.1 พนักงานราชการ ร้อยละ 17.9 ลูกจ้างโครงการ ร้อยละ 6 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 1.8

ผลการประเมินความสุขบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานในภาพรวม ปี 2562 มีบุคลากรตอบแบบประเมินจำนวน 50 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 38.76 พบว่า ค่าเฉลี่ย ความสุขภาพรวมเพิ่มขึ้นเป็น 61.71 โดยมีค่าเฉลี่ยรายมิติ ดังนี้ สุขภาพกายดี 62.05 ผ่อนคลายดี 56.00 น้ำใจดี 64.50 จิตวิญญาณดี 69.50 ครอบคลุมดี 59.33 สังคมดี 58.98 ใฝ่รู้ดี 63.50 สุขภาพเงินดี 58.13 การงานดี 63.41 ความผูกพัน 60.39 สนองผลชีวิตกับการทำงาน 44.20 ในประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรมีค่าเฉลี่ยความสุขดังนี้ การก้าวถึง องค์กรในทางที่ดี 58.83 ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร 58.00 ความภาคภูมิใจในองค์กร 64.33 สำหรับดัชนีมวลกาย (BMI) มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม 22.91 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปกติ ในขณะที่ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร ในปี 2562 มีบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 25 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 75.76 พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 34.63 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง โดยเมื่อวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบที่ต้องเพิ่มความใส่ใจ คือ ความสำเร็จ 52.00 ในขณะที่องค์ประกอบที่ต้องปรับปรุง ได้แก่ การบริหาร 35.40 สุขภาพกาย ใจ 27.89 บรรยากาศ 36.40 การลงทุน 36.83

มาตรการ (สำหรับผู้บริหาร)	สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร	ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ	สนับสนุนการขับเคลื่อนความสุข ขององค์กรและบุคลากร (Happinometer & Happy Public Organization Index)
กิจกรรมหลัก	- แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - สร้างทีมสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (ชมรม/เครือข่ายสร้างสุข) - สรรหา/คัดเลือกบุคคลต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (ครองตน ครองคน ครองงาน) - สร้างบรรยากาศในการดำเนินงานที่ส่งเสริมความสุขบุคลากร เช่น พักหายใจ อิ่ม รับประทานอาหารอย่างใกล้ชิด - ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา และช่วยเหลือสังคม	- จัดทำ Training Road Map (TRM) - พัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม Training Road Map (TRM) - จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ถอดบทเรียน Knowledge Management (KM) ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน - ถ่ายทอดความรู้จากบุคคลสู่บุคคล หรือจากบุคคลสู่เอกสาร สหเทศเพื่อใช้ในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน - สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมความรู้เพิ่มเติมตามความเหมาะสมภายนอกหน่วยงาน - จัดให้มีช่องทางในการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลายของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน Facebook Line - จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมใช้ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เช่น ตำรา คู่มือ	- ผู้บริหารกำหนดนโยบาย สนับสนุนการขับเคลื่อนความสุของค์กรและบุคลากร - บริหารจัดการและสนับสนุนชมรม/เครือข่ายสร้างสุข - กำกับ ติดตามผลการขับเคลื่อนความสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - ทบทวนและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ (Put the right man on the right job) - จัดทำระบบข้อมูลและตักเตือนสารสนเทศเพื่อต่อการสร้างสุข - จัดทำมาตรการ/แนวทางการเฝ้าระวังและป้องกันเหตุการณ์เสี่ยงด้านสุขภาพ เช่น บุหรี่ สุรา ยาเสพติด - ปรับปรุงสถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขบุคลากร ให้ที่ทำงานน่าอยู่ เช่น ห้องสร้างสุข, มุมปฐมพยาบาล, co-working space - จัดกิจกรรม ๕ ส. - จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เช่น เยี่ยมกรณิรักษาตัวที่โรงพยาบาล เกษียณอายุราชการ รวมทั้งบำนาญศพ
ตัวชี้วัด	- มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - จำนวนชมรม - จำนวนบุคลากรที่สมัครเข้าชมรม - จำนวนกิจกรรมที่เกิดจากชมรมแต่ละชมรม - มีบุคคลต้นแบบ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	- มีแผนพัฒนาบุคลากร - มีช่องทางถ่ายทอดความรู้ - มีคู่มือการทำงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (Standard Operating Procedure : SOP) - จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตาม Training Road Map (TRM)	- มีนโยบาย สนับสนุนการขับเคลื่อนความสุของค์กรและบุคลากร - มีห้องสร้างสุข มุมปฐมพยาบาล และ co-working space - กองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นองค์กรต้นแบบสร้างสุข
กิจกรรมย่อย ปี ๒๕๖๒ (ก.ค.-ก.ย.)	- ตั้งชมรม (๔ ชมรม: SPD Like สาระ / SPD รักดี D / SPD Free Style / SPD Me ดี) - จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองยุทธศาสตร์ (Organization Development : OD) เดือน ส.ค. - จัดทำเกณฑ์พิจารณาบุคคลต้นแบบ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุขทุก กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ทุกเดือน	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - อบรม / ถ่ายทอดความรู้ (info graphic / การทำ clip VDO online / การใช้ประโยชน์จาก google dashboard / google form / google classroom)	- ปรับปรุงสถานที่เป็นห้องสร้างสุข - จัดทำกิจกรรม ๕ ส. เดือนละ ๑ ครั้ง (ทุกศุกร์สิ้นเดือน)
กิจกรรมย่อย ปี ๒๕๖๓	- ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ทุกเดือน - ตั้งชมรม (๔ ชมรม : SPD Like สาระ / SPD รักดี D / SPD Free Style / SPD Me ดี) - จัดทำเกณฑ์พิจารณาบุคคลต้นแบบ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - คัดเลือก / มอบรางวัล บุคคลต้นแบบ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองยุทธศาสตร์ (Organization Development : OD) ๒ ครั้ง / ปี	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - อบรม / ถ่ายทอดความรู้ (info graphic / การทำ clip VDO online / การใช้ประโยชน์จาก Google dashboard / Google form / Google classroom) - การลงงาน จากฟีดแบ็ก - สร้างช่องทางถ่ายทอดความรู้ - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	- ปรับปรุงสถานที่เป็นห้องสร้างสุข - จัดกิจกรรม ๕ ส. เดือนละ ๑ ครั้ง (ทุกศุกร์สิ้นเดือน) - ส่งเสริมการจัด Healthy Break (อาหารว่าง อาหารกลางวันสำหรับการประชุม) - จัดกิจกรรม Office Exercise Break (ออกกำลังกายในที่ทำงาน) - กำหนดเกณฑ์การจัดสวัสดิการของ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - รณรงค์ลดการใช้ถุงพลาสติก ทุกวันพุธ - รณรงค์การคัดแยกขยะก่อนทิ้ง

แผนปฏิบัติการสร้างสุข ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ปี ๒๕๖๒ มีมิติที่ต้องเร่งเสริมสร้างความสุขบุคลากร จำนวน ๕ มิติ และ ๑ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ มิติสุขภาพกายดี มิติน้ำใจดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี มิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน และประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร ในเรื่องของความภาคภูมิใจในองค์กร รวมทั้งความเสี่ยงต่อการเป็นโรคอ้วนเนื่องจากค่า BMI มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น แม้ว่าค่าเฉลี่ยในปัจจุบันจะอยู่ในเกณฑ์ปกติก็ตาม

ในส่วนของการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยสุขภาวะองค์กร พบว่า อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องรีบปรับปรุง โดยเฉพาะ ๔ องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การบริหาร สุขภาพกาย-ใจ บรรยากาศ และการลงทุน

แผนปฏิบัติการสร้างสุขปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ จึงได้คัดเลือกเฉพาะประเด็นสำคัญดังกล่าวข้างต้น มาจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ ๑ น้ำใจดี

ตารางที่ ๓๓ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขตามประเด็นของมิติน้ำใจดี จำแนกตามเพศและ Generation

ประเด็น	เพศ (ค่าเฉลี่ย)		Generation (ค่าเฉลี่ย)			
	ช	ญ	BB	X	Y	Z
การทักทายคนรอบข้าง	๖๒.๕๐	๗๖.๙๗	๖๑.๓๖	๘๐.๐๐	๗๕.๘๙	๗๕.๐๐
การช่วยเหลือคนรอบข้าง	๖๖.๖๗	๖๙.๗๔	๕๖.๘๒	๗๗.๕๐	๗๑.๔๓	๕๐.๐๐
การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	๖๘.๗๕	๗๓.๐๓	๖๕.๙๑	๘๕.๐๐	๗๐.๕๔	๕๐.๐๐
การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	๕๒.๐๘	๕๐.๐๐	๔๕.๔๕	๖๒.๕๐	๔๙.๑๑	๒๕.๐๐
การทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ด้วยตนเอง	๕๖.๒๕	๕๗.๘๙	๕๖.๘๒	๖๗.๕๐	๕๔.๔๖	๕๐.๐๐

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความสุขบุคลากรในมิติน้ำใจดีพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวมปี ๒๕๖๒ ลดลง เมื่อจำแนกตามประเด็นข้อคำถามพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ๕๐ (Unhappy) คือ การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดย Generation BB ๔๕.๔๕ Generation Y ๔๙.๑๑ Generation Z ๒๕.๐๐

เพื่อเป็นการสร้างเสริมให้บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานมีน้ำใจดี จึงจัดโครงการ / กิจกรรม ดังนี้

ตารางที่ ๓๔ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการ
สร้างเสริมความสุขในมิติน้ำใจดี

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมจิตอาสา	เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม รู้คุณค่าของการแบ่งปัน และการช่วยเหลือผู้อื่น	Generation BB Y Z และบุคลากรที่สนใจ	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ
กิจกรรมคืนประโยชน์ให้สังคม Corporate Social Responsibility (CSR)	เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม รู้คุณค่าของการแบ่งปัน และการช่วยเหลือผู้อื่น	Generation BB Y Z และบุคลากรที่สนใจ	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ

แผนงานที่ ๒ ครอบครัวดี

ตารางที่ ๓๕ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขตามประเด็นของมิติครอบครัวดี จำแนกตามเพศและ Generation

ประเด็น	เพศ (ค่าคะแนนเฉลี่ย)		Generation (ค่าคะแนนเฉลี่ย)			
	ชาย	หญิง	BB	X	Y	Z
เวลาอยู่กับครอบครัว	๔๗.๙๒	๕๓.๒๙	๖๑.๓๖	๗๕.๐๐	๔๐.๑๘	๕๐.๐๐
ทำกิจกรรมกับครอบครัว	๕๒.๐๘	๕๑.๙๗	๕๙.๐๙	๖๕.๐๐	๔๔.๖๔	๕๐.๐๐
มีความสุขกับครอบครัว	๘๓.๓๓	๗๑.๐๕	๗๙.๕๕	๗๗.๕๐	๗๑.๔๓	๕๐.๐๐

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความสุขบุคลากรในมิติครอบครัวดีพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม ปี ๒๕๖๒ ลดลง เมื่อจำแนกตามประเด็นข้อคำถามพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ๕๐ (Unhappy) คือ

๑) เวลาอยู่กับครอบครัวโดยเพศชาย ๔๗.๙๒ และ Generation Y ๔๐.๑๘

๒) ทำกิจกรรมกับครอบครัวโดย Generation Y ๔๔.๖๔

เพื่อเป็นการสร้างเสริมให้บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานมีครอบครัวดี จึงจัดโครงการ / กิจกรรม ดังนี้
ตารางที่ ๓๖ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการสร้างเสริมความสุขในมิติครอบครัวดี

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมทำดี ทั้งครอบครัว	เพื่อให้บุคลากร และคนใน ครอบครัวได้ทำ กิจกรรมร่วมกัน	เพศชาย Generation Y และบุคลากรที่ สนใจ	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ
การจัดสวัสดิการ สำหรับครอบครัว ของบุคลากร กรณีเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต	เพื่อช่วยเหลือ ครอบครัวของ บุคลากร กรณี เจ็บป่วยหรือ เสียชีวิต	บุคลากรกอง ยุทธศาสตร์ และแผนงาน	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ

แผนงานที่ ๓ สังคมดี

ตารางที่ ๓๗ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขตามประเด็นของมิติสังคมดี จำแนกตามเพศและ Generation

ประเด็น	เพศ (ค่าคะแนนเฉลี่ย)		Generation (ค่าคะแนนเฉลี่ย)			
	ชาย	หญิง	BB	X	Y	Z
ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน	๕๐.๐๐	๖๐.๕๓	๖๑.๓๖	๕๗.๕๐	๕๗.๑๔	๕๐.๐๐
ทำตามระเบียบสังคม	๗๙.๑๗	๗๕.๖๖	๗๕.๐๐	๘๒.๕๐	๗๕.๐๐	๗๕.๐๐
รู้สึกปลอดภัย	๖๒.๕๐	๖๕.๗๙	๖๕.๙๑	๗๕.๐๐	๖๑.๖๑	๕๐.๐๐
การขอความช่วยเหลือชุมชน	๕๐.๐๐	๕๗.๒๔	๕๔.๕๕	๖๗.๕๐	๕๒.๖๘	๒๕.๐๐
รู้สึกสังคมสงบสุข	๔๐.๔๒	๓๙.๐๘	๕๐.๙๑	๔๗.๕๐	๓๓.๓๙	๐.๐๐
มีความสุขในสังคม	๕๖.๒๕	๖๐.๕๓	๖๘.๑๘	๖๕.๐๐	๕๔.๔๖	๕๐.๐๐

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความสุขบุคลากรในมิติสังคมดีพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม ปี ๒๕๖๒ ลดลง เมื่อจำแนกตามประเด็นข้อคำถามพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ๕๐ (Unhappy) คือ

๑) การขอความช่วยเหลือชุมชนโดย Generation Z ๒๕.๐๐

๒) รู้สึกสังคมสงบสุขโดยเพศชาย ๔๐.๔๒ เพศหญิง ๓๙.๐๘ และ Generation X ๔๗.๕๐ Generation Y ๓๓.๓๙ Generation Z ๐.๐๐

เพื่อเป็นการสร้างเสริมให้บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานมีสังคมดี จึงจัดโครงการ / กิจกรรม ดังนี้
 ตารางที่ ๓๘ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการสร้างเสริมความสุขในมิติสังคมดี

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมบริจาค สิ่งของที่ไม่ได้ ใช้ประโยชน์แล้ว	เพื่อให้บุคลากร รู้จักเป็นผู้ให้ และผู้รับ ในเวลาเดียวกัน และเป็นการ สร้างจิตสำนึก ในการมีส่วน ร่วมในสังคม	Generation Z และบุคลากรที่ สนใจ	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมจิตอาสา	เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม รู้คุณค่าของการแบ่งปันและการช่วยเหลือผู้อื่น	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ

แผนงานที่ ๔ สมดุลชีวิตกับการทำงาน

ตารางที่ ๓๙ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขตามประเด็นของความสมดุลชีวิตกับการทำงาน จำแนกตามเพศและ Generation

ประเด็น	เพศ (ค่าคะแนนเฉลี่ย)		Generation (ค่าคะแนนเฉลี่ย)			
	ชาย	หญิง	BB	X	Y	Z
ทำงานโดยเฉลี่ย (วัน/สัปดาห์)	๖๐.๔๒	๕๘.๕๕	๖๓.๖๔	๖๕.๐๐	๕๕.๓๖	๕๐.๐๐
ทำงานเฉลี่ย (วัน/ชม.)	๒๙.๑๗	๓๗.๕๐	๓๔.๐๙	๓๗.๕๐	๓๕.๗๑	๒๕.๐๐
พักผ่อนโดยเฉลี่ย	๕๐.๐๐	๔๐.๗๙	๔๕.๔๕	๓๕.๐๐	๔๔.๖๔	๕๐.๐๐
ความยืดหยุ่นการทำงาน	๓๕.๔๒	๓๔.๒๑	๔๗.๗๓	๓๒.๕๐	๓๐.๓๖	๒๕.๐๐
ทำงานตรงวุฒิ	๒๗.๐๘	๕๕.๙๒	๕๖.๘๒	๖๐.๐๐	๔๐.๑๘	๑๐๐.๐๐

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความสุขบุคลากรในมิติสมดุลชีวิตกับการทำงานพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม ปี ๒๕๖๒ ลดลง เมื่อจำแนกตามประเด็นข้อคำถามพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ๕๐ (Unhappy) คือ

๑) ทำงานเฉลี่ย (วัน/ชม.) โดย เพศชาย ๒๙.๑๗ เพศหญิง ๓๗.๕๐ และ Generation BB ๓๔.๐๙ Generation X ๓๗.๕๐ Generation Y ๓๕.๕๐ Generation Z ๒๕.๐๐

๒) พักผ่อนโดยเฉลี่ยโดยเพศหญิง ๔๐.๗๙ และ Generation BB ๔๕.๔๕ Generation X ๓๕.๐๐ Generation Y ๔๔.๖๔

๓) ความยืดหยุ่นการทำงานโดย เพศชาย ๓๕.๔๒ เพศหญิง ๓๔.๒๑ และ Generation BB ๔๗.๗๓ Generation X ๓๒.๕๐ Generation Y ๓๐.๓๖ Generation Z ๒๕.๐๐

๔) ทำงานตรงวุฒิ โดย เพศชาย ๒๗.๐๘ และ Generation Y ๔๐.๑๘

เพื่อเป็นการสร้างเสริมให้บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานมีสมดุลชีวิตกับการทำงานดี จึงจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

ตารางที่ ๔๐ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการ เสริมสร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ปรับโครงสร้าง/ภาระงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	เพื่อกระจายภาระงานและอัตรากำลังให้เหมาะสม	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ
กิจกรรมการจัดอบรมให้ความรู้การจัดสมดุลชีวิตกับการทำงานอย่างเป็นสุข	เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ

แผนงานที่ ๕ BMI

ตารางที่ ๔๑ แสดงค่าคะแนนความสุขตามประเด็นของค่าเฉลี่ยดัชนีมวลกาย (BMI) จำแนกตามเพศและ Generation

ประเด็น	เพศ (ร้อยละ)		Generation (ร้อยละ)		
	ชาย	หญิง	BB	X	Y
น้อยกว่ามาตรฐาน	๒.๐๐	๘.๐๐			๑๐.๐๐
ปกติ	๔.๐๐	๓๘.๐๐	๘.๐๐	๖.๐๐	๒๘.๐๐
อ้วนระดับ ๑	๔.๐๐	๑๘.๐๐	๖.๐๐	๖.๐๐	๑๐.๐๐
อ้วนระดับ ๒	๑๒.๐๐	๘.๐๐	๖.๐๐	๖.๐๐	๘.๐๐
อ้วนระดับ ๓	๒.๐๐	๔.๐๐		๒.๐๐	๔.๐๐

****หมายเหตุ**** สอบถามเฉพาะหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความสุขบุคลากร พบว่าค่า BMI ในปี ๒๕๖๒ เพิ่มขึ้น โดยพบว่าบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีค่า BMI ที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ปกติ ดังนี้

๑) น้อยกว่ามาตรฐาน เพศชายร้อยละ ๒.๐๐ เพศหญิงร้อยละ ๘.๐๐ และ Generation Y ร้อยละ ๑๐.๐๐

๒) ปกติ เพศชายร้อยละ ๔.๐๐ เพศหญิงร้อยละ ๓๘.๐๐ และ Generation BB ร้อยละ ๘.๐๐ Generation X ร้อยละ ๖.๐๐ Generation Y ร้อยละ ๒๘.๐๐

๓) อ้วนระดับ ๑ เพศชายร้อยละ ๔.๐๐ เพศหญิงร้อยละ ๑๘.๐๐ และ Generation BB ร้อยละ ๖.๐๐ Generation X ร้อยละ ๖.๐๐ Generation Y ร้อยละ ๑๐.๐๐

๔) อ้วนระดับ ๒ เพศชายร้อยละ ๑๒.๐๐ เพศหญิงร้อยละ ๘.๐๐ และ Generation BB ร้อยละ ๖.๐๐ Generation X ร้อยละ ๖.๐๐ Generation Y ร้อยละ ๘.๐๐

๕) อ้วนระดับ ๓ เพศชายร้อยละ ๒.๐๐ เพศหญิงร้อยละ ๔.๐๐ และ Generation X ร้อยละ ๒.๐๐ Generation Y ร้อยละ ๔.๐๐

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานมี BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติ จึงจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

ตารางที่ ๔๒ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการส่งเสริมให้บุคลากรมีค่า BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อให้บุคลากรมี BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติ	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๒ - ๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ
กิจกรรมลดพุงลดโรค	เพื่อให้บุคลากรมี BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติ	บุคลากรที่มีค่า BMI ในระดับอ้วน	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ
ให้ความรู้เรื่องการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพ	เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกรับประทานอาหารได้อย่างถูกต้อง	บุคลากรที่มีค่า BMI ในเกณฑ์ที่ไม่ปกติ	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ
Healthy Break (อาหารว่าง อาหารกลางวันเพื่อสุขภาพ)	เพื่อให้บุคลากรได้รับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
Office Exercise Break (ออกกำลังกายในที่ทำงาน)	ให้บุคลากรได้ออกกำลังกายในที่ทำงาน	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ

แผนงานที่ ๖ ความสำเร็จ

ตารางที่ ๔๓ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านความสำเร็จ

องค์ประกอบด้านความสำเร็จ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
องค์กรมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม	๓๒.๐๐	ต้องปรับปรุง
ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	๗๒.๐๐	กำลังพัฒนา

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร ในปี ๒๕๖๒ ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จ พบว่าต้องปรับปรุงด้านองค์กรมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย ๓๒.๐๐

เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมผู้บริหารควรสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จึงจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

ตารางที่ ๔๔ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ ด้านความสำเร็จ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ประชุมให้ความรู้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
คู่มือการทำงาน กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (Standard Operating Procedure : SOP)	เพื่อสร้าง มาตรฐานการ ปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๓		ทุกกลุ่มงาน

แผนงานที่ ๗ การบริหาร

ตารางที่ ๔๕ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านการบริหาร

องค์ประกอบด้านการบริหาร	ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
ระบบและกลไกบริหารผลตอบแทนการทำงาน	๓๓.๐๐	ต้องปรับปรุง
ระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร	๓๗.๐๐	ต้องปรับปรุง
ระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร	๓๕.๐๐	ต้องปรับปรุง
ระบบและกลไกของความก้าวหน้าในอาชีพ	๓๑.๐๐	ต้องปรับปรุง
ระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	๔๑.๐๐	ต้องปรับปรุง

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร ในปี ๒๕๖๒ ในองค์ประกอบด้านการบริหาร พบว่าต้องปรับปรุงในทุกด้าน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ระบบและกลไกบริหารผลตอบแทนการทำงาน ๓๓.๐๐ ระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร ๓๗.๐๐ ระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร ๓๕.๐๐ ระบบและกลไกของความก้าวหน้าในอาชีพ ๓๑.๐๐ และ ระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร ๔๑.๐๐

เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง จึงจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้
ตารางที่ ๔๖ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ ด้านการบริหาร

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ขับเคลื่อน ค่านิยมและ อัตลักษณ์ของ องค์กร	เพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติ ตนตามค่านิยม และ อัตลักษณ์ ขององค์กร	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๒ - ๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ค้นหาบุคคลต้นแบบ กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน/ มอบบรางวัล	เพื่อส่งเสริมให้ มีการยกย่อง บุคลากรที่ ประพฤติดี ปฏิบัติดี	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๓		
ประชุม/ ฝึกอบรมการ จัดทำ Training road map	เพื่อให้มี แนวทางในการ พัฒนา ความก้าวหน้า ในอาชีพ	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๓		ศูนย์พัฒนา นักรยุทธศาสตร์ และแผน กำลังคนด้าน สุขภาพ

แผนงานที่ ๘ สุขภาพกาย - ใจ

ตารางที่ ๔๗ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านสุขภาพกาย - ใจ

องค์ประกอบด้านสุขภาพกาย-ใจ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
การดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร	๒๑.๐๐	ต้องปรับปรุง
การจัดการบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ	๒๕.๐๐	ต้องปรับปรุง
การประเมินสุขภาพของบุคลากร (ดัชนีมวลกาย/รอบเอว, สัดส่วนเอวต่อสะโพก, ผลการตรวจทางคลินิก, ผลการตรวจสุขภาพประจำปี)	๔๒.๐๐	ต้องปรับปรุง
การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร	๓๕.๐๐	ต้องปรับปรุง
การจัดการความเครียดของบุคลากร	๑๘.๐๐	ต้องปรับปรุง
การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การตายที่มีสาเหตุจากการทำงาน	๑๘.๐๐	ต้องปรับปรุง
การส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	๒๙.๐๐	ต้องปรับปรุง
การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร	๔๐.๐๐	ต้องปรับปรุง
การส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน	๒๓.๐๐	ต้องปรับปรุง

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร ในปี ๒๕๖๒ ในองค์ประกอบด้านสุขภาพกาย - ใจ พบว่าต้องปรับปรุงในทุกด้าน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ การดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร ๒๑.๐๐ การจัดการบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ ๒๕.๐๐ การประเมินสุขภาพของบุคลากร (ดัชนีมวลกาย / รอบเอว, สัดส่วนเอวต่อสะโพก, ผลการตรวจทางคลินิก, ผลการตรวจสุขภาพประจำปี) ๔๒.๐๐ การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร ๓๕.๐๐ การจัดการความเครียดของบุคลากร ๑๘.๐๐ การป้องกัน

การเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การตายที่มีสาเหตุจากการทำงาน ๑๘.๐๐ การส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ๒๙.๐๐ การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร ๔๐.๐๐ และ การส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ๒๓.๐๐

ทั้งนี้ กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรให้มีสุขภาพกาย - ใจ ที่ดี เป็นกิจกรรมในแผนงานที่ ๑,๓,๕ และ ๑๐

แผนงานที่ ๙ บรรยาการ

ตารางที่ ๔๘ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านบรรยาการ

องค์ประกอบด้านบรรยาการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
ผู้นำสูงสุดมีแนวทางการสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง	๔๐.๐๐	ต้องปรับปรุง
ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร	๔๑.๐๐	ต้องปรับปรุง
บรรยาการในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร (อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ)	๓๗.๐๐	ต้องปรับปรุง
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (อาทิ การจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงาน)	๓๒.๐๐	ต้องปรับปรุง
ความปลอดภัยในการทำงาน	๓๒.๐๐	ต้องปรับปรุง

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร ในปี ๒๕๖๒ ในองค์ประกอบด้านบรรยาการ พบว่าต้องปรับปรุงในทุกด้าน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ผู้นำสูงสุดมีแนวทางการสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง ๔๐.๐๐ บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร ๔๑.๐๐ บรรยาการในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร (อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ) ๓๗.๐๐ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (อาทิ การจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงาน) ๓๒.๐๐ ความปลอดภัยในการทำงาน ๓๒.๐๐

เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีบรรยาการที่เหมาะสมกับการทำงาน จึงจัดโครงการ / กิจกรรม ดังนี้

ตารางที่ ๔๙ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ ด้านบรรยาการ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
สร้างห้อง สร้างสุข	เสริมสร้าง บรรยาการใน การทำงานและ สร้าง ความ ผูกพันองค์กร	เสริมสร้าง บรรยาการให้ เอื้อต่อการ ทำงาน	๒๕๖๒		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การดำเนินการจัดการพื้นที่ปฏิบัติงานของตนเอง และพื้นที่ส่วนรวมภายในกลุ่มภารกิจตามเกณฑ์ ๕ ส. (สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย)	เพื่อสร้างความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งทางด้านกายภาพและชีวภาพ	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๒ - ๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ
การจัดพื้นที่ปฏิบัติงาน การจัด zoning การทำงานและอุปกรณ์ สนับสนุนการปฏิบัติงาน	พัฒนาสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๒ - ๒๕๖๓		กลุ่มภารกิจ อำนวยการ
จัดตั้งชมรม (๔ ชมรม: SPD Like สารระ/ SPD รักซ์ D/ SPD Free Style/SPD Me ดี)	เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และสร้างความผูกพันองค์กร	บุคลากรทุกคน	๒๕๖๒ - ๒๕๖๓		

แผนงานที่ ๑๐ การลงทุน

ตารางที่ ๕๐ แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านการลงทุน

องค์ประกอบด้านการลงทุน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
การกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข	๒๘.๐๐	ต้องปรับปรุง
การสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร	๓๘.๐๐	ต้องปรับปรุง
การเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร	๔๓.๐๐	ต้องปรับปรุง
การสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุขจากองค์กร	๓๖.๐๐	ต้องปรับปรุง
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข	๔๐.๐๐	ต้องปรับปรุง
กระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข	๓๖.๐๐	ต้องปรับปรุง

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร ในปี ๒๕๖๒ ในองค์ประกอบด้านการลงทุน พบว่า ต้องปรับปรุงในทุกด้าน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ การกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข ๒๘.๐๐ การสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ๓๘.๐๐ การเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร ๔๓.๐๐ การสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุขจากองค์กร ๓๖.๐๐ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข ๔๐.๐๐ กระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข ๓๖.๐๐

เพื่อเป็นการพัฒนาด้านการลงทุน จึงจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

ตารางที่ ๕๑ แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ ด้านการลงทุน

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
สร้างนักสร้างสุขประจำกลุ่มงาน/ภารกิจ	เพื่อให้มีตัวแทนในการสื่อสารและขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข	ตัวแทนของแต่ละกลุ่ม	๒๕๖๓		ทุกกลุ่ม
ประชุมทำแผนสร้างสุขกองยุทธศาสตร์และแผนงาน			๒๕๖๒ - ๒๕๖๓	-	กลุ่มภารกิจ อำนวยการ

แผนปฏิบัติการสร้างสุขกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (House model)																			
	กิจกรรมหลัก/ย่อย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒				ปีงบประมาณ ๒๕๖๓												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ม.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๑	แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างสุข กยผ.																		
๒	ประชุมคณะกรรมการ เดือนละ ๑ ครั้ง																		
๓	จัดตั้งชมรม (๔ ชมรม: SPD Like สารส / SPD รักซ์ D / SPD Free Style /SPD Me ตี)																		
๔	ปรับปรุงสถานที่ทำงานเป็นห้องสร้างสุข																		
๕	จัดกิจกรรม OD																		
๖	จัดทำเกณฑ์พิจารณาบุคคลต้นแบบ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน																		
๗	ค้นหาบุคคลต้นแบบ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน / มอบรางวัล																		
๘	จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้																		
๙	ถ่ายทอดความรู้ (Infographic , การทำ clip VDO online,การใช้ประโยชน์จาก Google (dashboard / Google form / Google classroom)																		
๑๐	จัดทำ ๕ ส. เดือนละ ๑ ครั้ง (ทุกศุกร์สิ้นเดือน)																		
๑๑	Healthy Break (อาหารว่าง อาหารกลางวันสำหรับการประชุม)																		
๑๒	Office Exercise Break (ออกกำลังกายในที่ทำงาน)																		
๑๓	ตั้งชมรมเพิ่ม																		
๑๔	การสอนงาน จากพี่สู่น้อง																		
๑๕	จัดทำช่องทาง การถ่ายทอดความรู้																		
๑๖	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน																		
๑๗	จัดสวัสดิการของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน																		
๑๘	รณรงค์ลดการใช้ถุงพลาสติก ทุกวันพุธ																		
๑๙	กองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นองค์กรต้นแบบสร้างสุข																		
๒๐	ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างนักสร้างสุขประจำกลุ่ม																		

ภาคผนวก



คำสั่งกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
ที่ ๑๑๗/๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดให้มีการประเมินความสุขภาพจิตของประชาชน (Happinometer) และการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลการประเมินผลมาวิเคราะห์ และนำมาใช้ในการจัดทำแผนสร้างสุขแก่บุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการวางแผนการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง รวมทั้งการเสริมสร้างความสุขให้บุคลากร ลดปัญหาอันเกิดจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนงานในองค์กรมีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุขกองยุทธศาสตร์และแผนงานขึ้น โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. องค์ประกอบคณะทำงาน

๑.๑ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	ที่ปรึกษาคณะทำงาน
๑.๒ นายยุทธกรานต์ ชินโสทร นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	ประธานคณะทำงาน
๑.๓ นางสาวดารณี คัมภีระ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ	รองประธานคณะทำงาน
๑.๔ หัวหน้างานพัฒนานโยบายด้านสร้างเสริมสุขภาพควบคุมและป้องกันโรค หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๕ หัวหน้างานพัฒนานโยบายด้านบริหารและระบบบริการ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๖ หัวหน้างานพัฒนานโยบายด้านกำลังคนและระบบหลักประกันสุขภาพ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๗ หัวหน้างานพัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพ ๑ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๘ หัวหน้างานพัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพ ๒ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๙ หัวหน้างานพัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพ ๓ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๐ หัวหน้างานติดตามนโยบายสุขภาพ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๑ หัวหน้างานประเมินผลนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๒ หัวหน้างานโครงการพิเศษ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๓ หัวหน้างานขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๔ หัวหน้างานขับเคลื่อนสนับสนุนนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๕ หัวหน้างานแผนงานสาธารณสุขชายแดนและเขตสุขภาพพิเศษ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๖ หัวหน้างานสารสนเทศและแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านสาธารณสุข หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๗ หัวหน้างานวิเคราะห์และจัดแผนงบประมาณกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๘ หัวหน้างานวิเคราะห์และจัดทำแผนงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๙ หัวหน้างานข้อมูลข่าวสารสุขภาพ ๑ (รายงานการตาย) หรือผู้แทน	คณะทำงาน

๑.๒๐ หัวหน้างาน...

๑.๒๐ หัวหน้างานข้อมูลข่าวสารสุขภาพ ๒ (ตัวชี้วัด+รหัส) หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๒๑ หัวหน้างานข้อมูลข่าวสารสุขภาพ ๓ (ทรัพยากร+รหัส) หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๒๒ หัวหน้างานดิจิทัลสุขภาพ ๑ (Chatbot+block chain) หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๒๓ หัวหน้างานดิจิทัลสุขภาพ ๒ (Big Data) หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๒๔ หัวหน้างานธุรการ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๒๕ หัวหน้างานการเงิน หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๒๖ หัวหน้างานพัสดุ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๒๗ หัวหน้างานสนับสนุนการประชุม หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๒๘ หัวหน้างานสารบรรณ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๒๙ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๓๐ หัวหน้างานยานพาหนะ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๓๑ หัวหน้างานจัดทำข้อเสนอเชิงวิชาการ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๓๒ หัวหน้างานสนับสนุนและประสานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๓๓ หัวหน้างานพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายยุทธศาสตร์สุขภาพ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๓๔ นางสาวจุฑารัตน์ ไตเมฆ หัวหน้างานแผนและพัฒนาคุณภาพองค์กร	เลขานุการ
๑.๓๕ นายชาญชัย ภูวงษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๓๖ นายสมบุญ ทรัพย์พุ่ม นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. อำนาจหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ วางแผน กำหนดรูปแบบการดำเนินงานแผนปฏิบัติการสร้างสุขของยุทธศาสตร์และแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

๒.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุขของยุทธศาสตร์และแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

๒.๓ ดำเนินการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างสุขของยุทธศาสตร์และแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

๒.๔ สรุปรายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการสร้างสุขของยุทธศาสตร์และแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ให้ผู้บริหารกองยุทธศาสตร์และแผนงานรับทราบ

๒.๕ ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒


(นายชัยพร สุชาติสุนทร)
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ภาพกิจกรรม

ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุขกองยุทธศาสตร์และแผนงาน





ผลการดำเนินงานการจัดทำห้องสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
มุมปฐมพยาบาล First Aid Corner



ผลการดำเนินงานการจัดทำห้องสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
มุมนั่งทำงาน Working Corner



ผลการดำเนินงานการจัดทำห้องสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
มุมประชุมกลุ่มย่อย Co-Working space



สัญลักษณ์ชมรม

