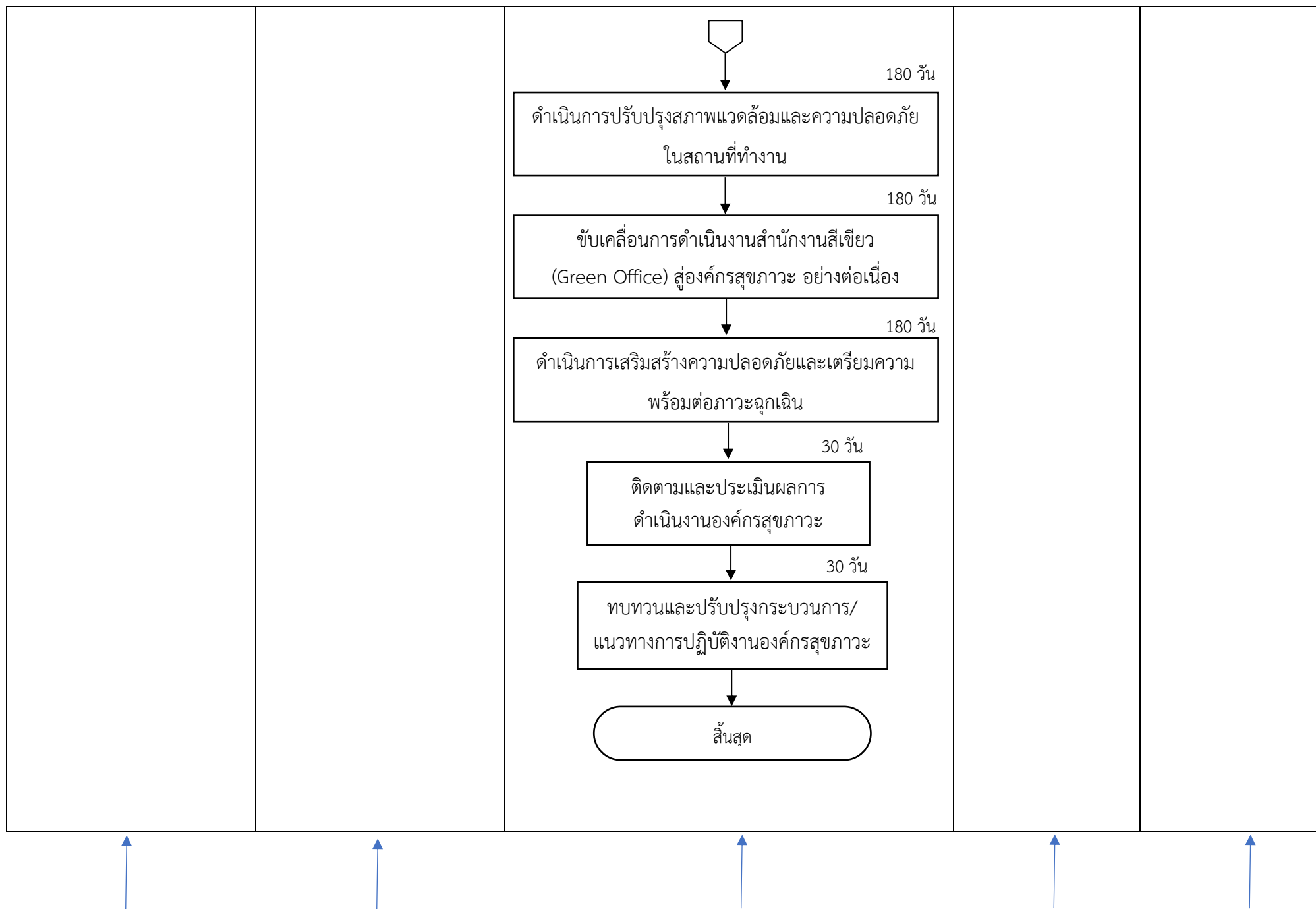


P 5.3	แผนพัฒนาระบบการบริหารสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาพ Wellness Organization by PBRI Model		
ข้อกำหนด	นโยบายองค์กรสุขภาพ และนโยบายสำนักงานสีเขียวของสถาบันพระบรมราชชนก	ผู้กำกับดูแล	ผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนก
	แนวคิด Wellness Organization by PBRI Model	ผู้ควบคุมงาน	คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน
	ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	หน่วยงาน	กองกลาง

Suppliers (S)	Input (I)	Process (P)	Outputs (O)	Customers (C)
- ผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนก - คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน - สำนัก/คณะ/กอง - วิทยาการ/หน่วยงานผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยและการจัดการภัยพิบัติ	- นโยบายองค์กรสุขภาพ (Wellness Organization by PBRI Model) - แผนการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว ประจำปีงบประมาณ 2568 - แผนงบประมาณและทรัพยากร - ข้อมูลการดำเนินงานสพข. โมเดล กิจกรรมการคัดกรองสุขภาพ - ข้อมูลสภาพแวดล้อมและการประเมินความเสี่ยงสถานการณ์ฉุกเฉิน - แผนรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน	<pre> graph TD Start([เริ่มต้น]) --> Step1[จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจและความต้องการสภาพแวดล้อมที่มีสุขภาพ 7 วัน] Step1 --> Step2[รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจและความต้องการ 5 วัน] Step2 --> Step3[ประกาศนโยบายการดำเนินงานพัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาพ (Wellness Organization by PBRI Model) 30 - 45 วัน] Step3 --> End{{ }} </pre>	- ระบบการบริหารสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาพตาม PBRI Model - สำนักงานสีเขียวที่ยกระดับสู่องค์กรสุขภาพ - บุคลากรมีความรู้และทักษะในการรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน	- บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก



ตัววัดนำ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้	ตัววัดนำ - ร้อยละของการประกาศและสื่อสารนโยบายสู่หน่วยงาน ครบถ้วน - ร้อยละแผนรับมือสถานการณ์ ฉุกเฉินผ่านการทบทวนและ พร้อมใช้งาน	ตัววัดนำ - ร้อยละการตอบแบบสอบถามของบุคลากร - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม/ซ้อมแผน - จำนวนประเด็นปรับปรุงที่นำไปดำเนินการจริง	ตัววัดตาม - ร้อยละของบุคลากรมีความเข้าใจและผ่าน การประเมินความรู้ การรับมือสถานการณ์ ฉุกเฉิน	ตัววัดตาม - ร้อยละ 85 ของระดับ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อ สภาพแวดล้อมการ ทำงานที่มีสุขภาวะ - ร้อยละของบุคลากร ที่รับรู้และเข้าใจระบบ องค์กรสุขภาวะตาม PBRI Model
---	---	---	--	--

ปรับปรุง	1. นำผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความต้องการ ของบุคลากร มาวิเคราะห์และปรับปรุงแผนการบริหารสภาพแวดล้อม องค์กรสุขภาวะเป็นประจำทุกปี 2. ปรับปรุงกระบวนการอบรมและซ้อมแผนสถานการณ์ฉุกเฉินให้ เหมาะสมกับบริบทของสถาบัน	นวัตกรรม	1. พัฒนาแบบสอบถามออนไลน์และระบบติดตามผลด้านสภาพแวดล้อม องค์กรสุขภาวะ 2. บูรณาการแนวคิดสำนักงานสีเขียวสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะตาม PBRI Model
-----------------	--	-----------------	---



ประกาศสถาบันพระบรมราชชนก

เรื่อง นโยบายการดำเนินงานพัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ (Wellness Organization by PBRI Model)

สถาบันพระบรมราชชนก ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรสุขภาวะโดยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ครอบคลุมทั้ง ๔ ด้าน (สุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาวะปัญญา และสังคม) เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนองค์กร และส่งเสริมแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะ โดยใช้แนวคิด สบช.โมเดล ร่วมกับหลักความสุข ๘ ประการ (Happy 8)

เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงประกาศนโยบายการดำเนินงานพัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ (Wellness Organization by PBRI Model) ของสถาบันพระบรมราชชนก ดังต่อไปนี้

ด้านสุขภาพกาย

๑. ส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากรผ่านกิจกรรมคัดกรองสุขภาพประจำเดือนและการป้องกันโรคอย่างเป็นระบบตามหลัก สบช.โมเดล

๒. รณรงค์การปรับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองในชีวิตประจำวัน พร้อมจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสุขภาพจิต

๑. ส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ให้บุคลากรบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม

๒. สนับสนุนกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ เสริมสร้างความสุขในการทำงาน

ด้านสุขภาวะทางปัญญา

๑. สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ความรู้ และเครื่องมือดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย และปลอดภัย มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒. จัดสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน

ด้านสังคม

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

๒. สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์อันดี ความสามัคคี และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างคุณค่าและความยั่งยืนร่วมกัน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ศาสตราจารย์พิเศษวิชัย เทียนถาวร)

อธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความต้องการด้านสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ ของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก

แบบสำรวจความพึงพอใจและความต้องการด้านสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ และแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แพลตฟอร์ม Google Forms ซึ่งมีความสะดวก รวดเร็ว สามารถเข้าถึงได้ง่าย และข้อมูลจะถูกจัดเก็บในระบบที่มีมาตรการรักษาความปลอดภัย แบบสำรวจและแบบประเมิน นี้จัดทำขึ้นโดย กองกลาง สถาบันพระบรมราชชนก ภายใต้การดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ (Wellness Organization by PBRI Model) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมวด 5 บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับสภาพแวดล้อม ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรอย่างยั่งยืน โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจคือผู้บริหาร บุคลากรของสถาบัน คณะ และวิทยาลัยในสังกัด โดยแบบสำรวจครอบคลุมประเด็นสำคัญ ระดับความพึงพอใจและความต้องการด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสุขอนามัยในการทำงาน, บรรยากาศทางจิตสังคมและสวัสดิการส่งเสริมคุณภาพชีวิต, การประเมินความสุขในการทำงานตามมิติความสุข 8 ประการ (Happinometer: Happy 8) ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดทิศทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ตรงตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

การจัดเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและตัวแปรสำคัญในการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ ความต้องการด้านสภาพแวดล้อม และระดับความสุขในการทำงานตามมิติต่างๆ ให้มีความครอบคลุมและสะท้อนบริบทการปฏิบัติงานจริงของบุคลากรในทุกระดับ จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสายงานและตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 532 คน ส่วนใหญ่เป็น **บุคลากรสายสนับสนุน** มากที่สุด รองลงมาคือ **บุคลากรสายวิชาการ** และ **ผู้บริหาร** ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบประเมินมีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 5 ปี รองลงมา 3-5 ปี และน้อยกว่า 3 ปี ตามลำดับ มีรายละเอียดจำแนกตามกลุ่มแสดงดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตาราง 1 จำแนกประเภทบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหาร	14	2.63
2. บุคลากรสายวิชาการ	225	42.29
3. บุคลากรสายสนับสนุน	293	55.08
รวม	532	100.00

ตาราง 2 แสดงระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสำรวจ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 3 ปี	130	24.44
2. 3 – 5 ปี	57	10.71
3. มากกว่า 5 ปี	345	64.85
รวม	532	100.00

ทั้งนี้จากการตอบแบบสำรวจฯ จำนวนผู้ตอบจำนวน 532 คน โดยมีหน่วยงานตอบแบบสำรวจ มีขอบเขตการจัดเก็บข้อมูลจำแนกตามโครงสร้างหน่วยงานออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ หน่วยงานส่วนกลาง สปช. คณะ และวิทยาลัยในสังกัดโดยมีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงรายละเอียดผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามโครงสร้างหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ส่วนกลาง สปช.	60	11.28
2. คณะ (คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ และคณะแพทยศาสตร์)	4	0.75
3. วิทยาลัยในสังกัด (39 แห่ง)	468	87.97
รวม	532	100.00

2. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ (ปัจจุบัน)

ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ (ปัจจุบัน) พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับ“ดี”(ค่าเฉลี่ย 4.12 หรือร้อยละ 82.31) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าทุกหัวข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับดี โดยภาพรวมการตอบแบบสำรวจของทั้ง 3 โครงสร้างหน่วยงาน มีรายละเอียดดังนี้

- ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1. ความสะอาดและความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน
2. แสงสว่าง การระบายอากาศ และอุณหภูมิ
3. อุปกรณ์และสถานที่ทำงาน (โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์) มีความเหมาะสม
4. พื้นที่สีเขียว/พื้นที่พักผ่อนภายในองค์กร

- ความพึงพอใจด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน
 1. ความปลอดภัยของอาคารและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 2. มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน
 3. ความพร้อมด้านอัคคีภัยและเหตุฉุกเฉิน
 4. การซ้อมแผนฉุกเฉิน/การรับมือเหตุฉุกเฉิน
 5. ความรู้สึกลปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- ความพึงพอใจด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงาน
 1. ความเหมาะสมของภาระงาน
 2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
 4. การสื่อสารภายในองค์กร
 5. บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข

โดยรายละเอียดผลการตอบแบบสำรวจในหัวข้อดังกล่าว แสดงดังตารางที่ 4 และมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ดีมาก	คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 (ร้อยละ 90.20 – 100.00)
ดี	คะแนนเฉลี่ย 4.01 – 4.50 (ร้อยละ 80.20 – 90.00)
ปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.00 (ร้อยละ 70.20 – 80.00)
น้อย	คะแนนเฉลี่ย 3.01 – 3.50 (ร้อยละ 60.20 – 70.00)
น้อยมาก	คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 3.00 (ร้อยละ 20.00 – 60.00)

ตาราง 4 รายละเอียดตอบแบบสำรวจความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะขององค์กร

ประเด็นการประเมิน	ส่วนกลาง สบข. ค่าเฉลี่ย (N=60)	คณะ ค่าเฉลี่ย (N=4)	วิทยาลัยในสังกัด ค่าเฉลี่ย (N=468)	ค่าเฉลี่ย
ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ				
1.ความสะอาดและความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน	3.62	4.75	4.29	4.22
2.แสงสว่าง การระบายอากาศ และอุณหภูมิ	3.63	4.50	4.34	4.16
3. อุปกรณ์และสถานที่ทำงาน (โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์) มีความเหมาะสม	3.52	4.75	4.14	4.14
4. พื้นที่สีเขียว/พื้นที่พักผ่อนภายในองค์กร	3.08	4.50	4.30	3.96
ค่าเฉลี่ย	3.46	4.63	4.27	4.12
ร้อยละคะแนนเฉลี่ย	69.25	92.50	85.35	82.37

ประเด็นการประเมิน	ส่วนกลาง สบช. ค่าเฉลี่ย (N=60)	คณะ ค่าเฉลี่ย (N=4)	วิทยาลัยในสังกัด ค่าเฉลี่ย (N=468)	ค่าเฉลี่ย
ความพึงพอใจด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน				
1. ความปลอดภัยของอาคาร และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.78	4.75	4.28	4.27
2. มาตรการความปลอดภัยใน การทำงาน	3.78	4.50	4.27	4.18
3. ความรู้สึกปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	3.50	4.50	4.40	4.13
4. การซ่อมแซมฉุกเฉิน/การ รับมือเหตุฉุกเฉิน	3.42	4.25	4.50	4.06
5. ความรู้สึกปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	3.68	4.50	4.24	4.14
ค่าเฉลี่ย	3.63	4.50	4.36	4.16
ร้อยละคะแนนเฉลี่ย	72.67	90.00	87.16	83.28
ความพึงพอใจด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงาน				
1.ความเหมาะสมของภาระ งาน	3.23	4.00	3.87	3.70
2.ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	4.08	4.50	4.33	4.30
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	4.00	4.18	3.98
4. การสื่อสารภายในองค์กร	3.58	4.00	3.97	3.85
5. บรรยากาศการทำงานที่ เอื้อต่อการทำงานอย่างมี ความสุข	3.42	4.50	3.96	3.96
ค่าเฉลี่ย	3.62	4.20	4.06	3.96
ร้อยละคะแนนเฉลี่ย	72.33	84.00	81.25	79.19
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินต่อสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ (ปัจจุบัน)				4.08
ร้อยละคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินต่อสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ (ปัจจุบัน)				82.02

3. ความต้องการด้านสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ

ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ (ปัจจุบัน) พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับ“ดี”(ค่าเฉลี่ย 4.03 หรือร้อยละ 80.65) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าทุกหัวข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและระดับดี ทั้งนี้จากการระบุโรคหรืออาการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยผลสำรวจส่วนมาก มีอาการปวดหลัง และเป็นโรค office syndrome โดยภาพรวมการตอบแบบสำรวจของทั้ง 3 โครงสร้างหน่วยงาน มีรายละเอียดดังนี้

- **ความต้องการด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม**

1. การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อสุขภาพ
2. การพัฒนาพื้นที่สีเขียว/Green Office
3. การดำเนินกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง

- **ความต้องการด้านสุขภาพ**

1. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย (ออกกำลังกาย ฯลฯ)
2. การดูแลและส่งเสริมสุขภาพจิต
3. การตรวจสุขภาพประจำปี
4. มาตรการด้านสุขภาพ
5. ท่านมีปวดเมื่อยกล้ามเนื้อหรือกระดูก (เช่น คอ บ่า ไหล่ หลัง) จากการปฏิบัติงาน
6. ท่านมีอาการเมื่อยล้าทางสายตาจากการใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

- **ความต้องการด้านการบริหารองค์กรสุขภาวะ**

1. นโยบายองค์กรสุขภาวะที่ชัดเจน
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กร
3. การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

- **ความพึงใจต่อความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากร**

1. ความสะดวกในการเดินทางมายังสถานที่ทำงาน
2. ความเพียงพอและความเหมาะสมของที่จอดรถ
3. ความปลอดภัยในการเดินทางและการเข้าถึงสถานที่ทำงาน
4. ระบบสนับสนุนการเข้าถึง (เช่น ขนส่งสาธารณะ ป้ายบอกทาง การเข้า-ออกอาคาร)

โดยรายละเอียดผลการตอบแบบสำรวจในหัวข้อดังกล่าว แสดงดังตารางที่ 4 และมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ดีมาก	คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 (ร้อยละ 90.20 – 100.00)
ดี	คะแนนเฉลี่ย 4.01 – 4.50 (ร้อยละ 80.20 – 90.00)
ปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.00 (ร้อยละ 70.20 – 80.00)
น้อย	คะแนนเฉลี่ย 3.01 – 3.50 (ร้อยละ 60.20 – 70.00)
น้อยมาก	คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 3.00 (ร้อยละ 20.00 – 60.00)

ตาราง 5 รายละเอียดตอบแบบสำรวจความต้องการด้านสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ

ประเด็นการประเมิน	ส่วนกลาง สบข. ค่าเฉลี่ย (N=60)	คณะ ค่าเฉลี่ย (N=4)	วิทยาลัยในสังกัด ค่าเฉลี่ย (N=468)	ค่าเฉลี่ย
ความต้องการด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม				
1.การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อสุขภาพ	3.90	4.00	4.12	4.01
2. การพัฒนาพื้นที่สีเขียว/ Green Office	3.88	4.50	4.34	4.24
3. การดำเนินกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง	3.85	4.00	4.26	4.04
ค่าเฉลี่ย	3.88	4.17	4.24	4.10
ร้อยละคะแนนเฉลี่ย	77.56	83.33	84.72	81.87
ความต้องการด้านสุขภาพ				
1. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ กาย (ออกกำลังกาย ฯลฯ)	3.55	4.25	4.06	3.95
2. การดูแลและส่งเสริม สุขภาพจิต	3.65	4.00	4.00	3.88
3. การตรวจสุขภาพประจำปี	3.72	4.00	4.45	4.06
4. มาตรการด้านสุขภาพ	3.83	4.25	4.25	4.11
5. ท่านมีปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ หรือกระดูก (เช่น คอ บ่า ไหล่ หลัง) จากการปฏิบัติงาน	3.17	3.25	2.91	3.11
6. ท่านมีอาการเมื่อยล้าทาง สายตาจากการใช้ คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์	3.23	3.75	2.87	3.28
ค่าเฉลี่ย	3.53	3.92	3.76	3.74
ร้อยละคะแนนเฉลี่ย	70.50	78.33	75.12	74.65
ความต้องการด้านการบริหารองค์กรสุขภาวะ				
1. นโยบายองค์กรสุขภาวะที่ ชัดเจน	3.77	4.50	4.12	4.13
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาองค์กร	3.80	4.50	4.23	4.18

ประเด็นการประเมิน	ส่วนกลาง สบช. ค่าเฉลี่ย (N=60)	คณะ ค่าเฉลี่ย (N=4)	วิทยาลัยในสังกัด ค่าเฉลี่ย (N=468)	ค่าเฉลี่ย
3. การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	3.93	4.50	4.19	4.21
ค่าเฉลี่ย	3.83	4.50	4.18	4.17
ร้อยละคะแนนเฉลี่ย	76.67	90.00	83.59	83.42
ความพึงใจต่อความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากร				
1. ความสะดวกในการเดินทางมายังสถานที่ทำงาน	4.03	4.50	4.46	4.33
2. ความเพียงพอและความเหมาะสมของที่จอดรถ	3.57	4.25	3.81	3.88
3. ความปลอดภัยในการเดินทางและการเข้าถึงสถานที่ทำงาน	3.78	4.50	4.31	4.20
4. ระบบสนับสนุนการเข้าถึง (เช่น ขนส่งสาธารณะ ป้ายบอกทาง การเข้า-ออกอาคาร)	3.63	4.50	4.07	4.07
ค่าเฉลี่ย	3.75	4.44	4.16	4.12
ร้อยละคะแนนเฉลี่ย	75.08	88.75	83.29	82.37
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินความต้องการด้านสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ				4.03
ร้อยละคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินความต้องการด้านสภาพแวดล้อมองค์กรสุขภาวะ				80.65

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากการสำรวจผลข้อคิดเห็น สิ่งที่ต้องปรับปรุง และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสำรวจ ประเด็นส่วนใหญ่สามารถจำแนกออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

1. ด้านสถานที่ทำงานและอุปกรณ์สำหรับใช้ทำงาน (มากที่สุด)

1.1 การปรับปรุงโต๊ะและเก้าอี้ทำงาน : จัดหาและเปลี่ยนทดแทนเก้าอี้ทำงานให้เป็นเก้าอี้เพื่อสุขภาพ (Ergonomic Chair) ที่ปรับระดับความสูงและมีส่วนรองรับแผ่นหลัง เพื่อลดปัญหาอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อและภาวะออฟฟิศซินโดรม

1.2 การเพิ่มประสิทธิภาพอุปกรณ์เทคโนโลยี: จัดหาหน้าจอคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสม มีขนาดและระบบถนอมสายตา พร้อมทั้งยกระดับเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ให้มีความเสถียรและพร้อมใช้งาน

2. ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (Green & Clean Office)

2.1 ระบบปรับอากาศและคุณภาพอากาศ : วางแผนล้างทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศอย่างสม่ำเสมอ และควบคุมอุณหภูมิห้องทำงานให้เหมาะสมทั่วถึง

2.2 การบริหารจัดการแสงสว่าง : ปรับปรุงและเพิ่มความสว่างในจุดปฏิบัติงานที่แสงไม่เพียงพอ เพื่อลดความเมื่อยล้าทางสายตา

2.3 การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและจุดพักผ่อน : พัฒนาพื้นที่สีเขียวภายในอาคารตามเกณฑ์ Green Office และจัดมุมพักผ่อน (Relax Zone) เพื่อสร้างบรรยากาศผ่อนคลายระหว่างวัน

2.4 สุขอนามัยและความเป็นระเบียบ : ขับเคลื่อนกิจกรรม 5S อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งดูแลรักษาความสะอาดของห้องน้ำและสุขภัณฑ์ให้ถูกสุขลักษณะ

3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย และการเดินทาง

3.1 การบริหารจัดการพื้นที่จอดรถ : จัดระเบียบและเพิ่มพื้นที่จอดรถให้เพียงพอ ปลอดภัย และสะดวกต่อบุคลากร

3.2 ความปลอดภัยของอาคารสถานที่ : ตรวจสอบซ่อมบำรุงทางเดิน ประตู บ้ายบอกทาง และเตรียมความพร้อมของระบบสัญญาณเตือนภัยรวมถึงอุปกรณ์ระงับอัคคีภัยให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ

4. ด้านสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพกายและใจ

4.1 กิจกรรมป้องกันโรคจากการทำงาน: จัดอบรมท่าทางยืดเหยียดระหว่างการทำงาน (Office Stretching) และส่งเสริมชมรมหรือกิจกรรมออกกำลังกายของบุคลากร

4.2 การดูแลสุขภาพจิต: จัดกิจกรรมให้คำปรึกษาการจัดการความเครียด เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

4.3 การตรวจสุขภาพประจำปี: พัฒนาสิทธิประโยชน์และสิทธิประโยชน์การตรวจสุขภาพประจำปีให้ครอบคลุมตามกลุ่มอายุและความเสี่ยง

5. ด้านบรรยากาศการทำงานและการบริหารจัดการ (Work-Life Balance)

5.1 การบริหารจัดการภาระงาน: ทบทวนการกระจายภาระงานให้เหมาะสมและเป็นธรรม พร้อมลดขั้นตอนงานเอกสารที่ไม่จำเป็นด้วยระบบดิจิทัล

5.2 วัฒนธรรมองค์กรและการสื่อสารเชิงบวก: ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน และเปิดช่องทางการสื่อสารสองทางเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากร

รายงานผลการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer)

ของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

(ระหว่างวันที่ 31 กรกฎาคม 256 ถึงวันที่ 14 สิงหาคม 2569)

กองกลาง สถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนดให้มีการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ระหว่างวันที่ 31 กรกฎาคม 2569 ถึงวันที่ 14 สิงหาคม 2569 โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยบุคลากร ส่วนกลางของสถาบันพระบรมราชชนก คณะ และวิทยาลัยในสังกัด เป็นผู้ตอบแบบประเมิน และมีผู้ตอบแบบ ประเมินทั้งสิ้น 532 คน โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในภาพรวมเฉลี่ยร้อยละ 77.70 และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขมากที่สุด คือน้ำใจดี (Happy Heart) และจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 83.80 รองลงมาคือใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 82.54 โดยมีรายละเอียด แสดงดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงรายละเอียดภาพรวมความสุขแต่ละด้านของสถาบันพระบรมราชชนก

รายการความสุข	ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข	ค่าคะแนนเฉลี่ยคิด เป็นร้อยละ
สุขภาพกาย (Happy Body)	3.64	72.83
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.45	69.64
น้ำใจดี (Happy Heart)	4.19	83.80
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	4.19	83.80
ครอบครัวดี (Happy Family)	3.91	78.12
สังคมดี (Happy Society)	3.94	78.89
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	4.13	82.54
สุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.55	70.94
การงานดี (Happy Worl Life)	3.94	78.78
ค่าเฉลี่ยรายการความสุขรวม	3.88	77.70
ความผูกพันต่อองค์กร	3.96	79.22
สมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)	3.39	67.71

ความสุภาพรวมแยกตามโครงสร้างหน่วยงาน

เมื่อพิจารณาผลการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรแยกตามโครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย ส่วนกลางของสถาบัน คณะ และวิทยาลัยในสังกัด พบว่า คณะมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในภาพรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรายการความสุขภาพรวม ร้อยละ 84.78 (N=4) รองลงมาคือหน่วยงานระดับวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยความสุขรวมร้อยละ 78.42 (N=468) และส่วนกลาง สปช. มีค่าคะแนนความสุขในภาพรบน้อยที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรายการความสุขรวมคิดเป็นร้อยละ 71.20 (N=60) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงรายละเอียดความสุขภาพรวมแยกตามโครงสร้างหน่วยงาน

หน่วยงาน รายการความสุข	ส่วนกลาง สปช. (N=60)	คณะ (N=4)	วิทยาลัย (N=468)
สุขภาพกาย (Happy Body)	3.39	3.55	3.67
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.13	3.55	3.53
น้ำใจดี (Happy Heart)	3.95	4.10	4.22
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	3.89	4.50	4.22
ครอบครัวดี (Happy Family)	3.61	4.58	3.94
สังคมดี (Happy Society)	3.61	4.63	3.96
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3.81	4.42	4.17
สุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.10	4.44	3.60
การทำงานดี (Happy Worl Life)	3.55	4.38	3.98
ค่าเฉลี่ยรายการความสุขรวม	3.56	4.24	3.92
ค่าเฉลี่ยรายการความสุขรวมคิดเป็นร้อยละ	71.20	84.78	78.42
ความผูกพันต่อองค์กร	3.51	4.39	4.02
สมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)	3.09	3.70	3.42

ความสุขภาพรวมแยกตามเพศ

เมื่อพิจารณาผลการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก แยกตามเพศ พบว่า ช่วงอายุ (Generation) ที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในภาพรวมมากที่สุด คือ เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขร้อยละ 78.84 (N=373) รองลงมา คือเพศชาย มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขร้อยละ 77.49 (N=89) และเพศทางเลือก ที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขเฉลี่ยน้อยที่สุดร้อยละ 66.36 (N=6) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงรายละเอียดความสุขภาพรวมแยกตามเพศ

เพศ รายการความสุข	เพศชาย (N=89)	เพศหญิง (N=373)	เพศทางเลือก (N=6)
สุขภาพกาย (Happy Body)	3.60	3.70	3.20
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.56	3.53	2.70
น้ำใจดี (Happy Heart)	4.18	4.23	3.87
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	4.17	4.24	3.83
ครอบครัวดี (Happy Family)	3.69	4.02	2.97
สังคมดี (Happy Society)	3.96	3.97	3.39
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	4.12	4.18	3.89
สุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.59	3.61	2.92
การทำงานดี (Happy Work Life)	4.00	4.00	3.09
ค่าเฉลี่ยรายการความสุขรวม	3.87	3.94	3.32
ค่าเฉลี่ยรายการความสุขรวม คิดเป็นร้อยละ	77.49	78.84	66.36
ความผูกพันต่อองค์กร	4.10	4.01	3.83
สมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)	3.51	3.40	3.37

ความสุขภาพรวมแยกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาผลการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก แยกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในภาพรวมมากที่สุด คือบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขร้อยละ 79.11 (N=345) รองลงมา คือบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานในช่วง 3 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขร้อยละ 3.74 (N=57) และผู้ที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขน้อยที่สุดร้อยละ 74.78 (N=130) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงรายละเอียดความสุขภาพรวมแยกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลา รายการความสุข	น้อยกว่า 3 ปี (N=130)	3 – 5 ปี (N=57)	มากกว่า 5 ปี (N=345)
สุขภาพกาย (Happy Body)	3.45	3.49	3.74
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.34	3.33	3.56
น้ำใจดี (Happy Heart)	4.07	4.21	4.23
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	4.04	4.11	4.25
ครอบครัวดี (Happy Family)	3.81	3.76	3.97
สังคมดี (Happy Society)	3.77	3.82	4.01
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	4.03	4.17	4.16
สุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.35	3.33	3.65
การทำงานดี (Happy Work Life)	3.79	3.73	4.03
ค่าเฉลี่ยรายการความสุขรวม	3.74	3.77	3.96
ค่าเฉลี่ยรายการความสุขรวม คิดเป็นร้อยละ	74.78	75.44	79.11
ความผูกพันต่อองค์กร	2.80	3.75	4.06
สมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)	3.25	3.27	3.46

ความสุขภาพรวมแยกตามประเภทบุคลากร

เมื่อพิจารณาผลการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก แยกตามประเภทบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในภาพรวมมากที่สุด คือบุคลากรประเภทผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขร้อยละ 84.25 (N=12) รองลงมา คือ บุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขร้อยละ 78.87 (N=214) และบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขเฉลี่ยน้อยที่สุด ร้อยละ 77.69 (N=242) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงรายละเอียดความสุขภาพรวมแยกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร รายการความสุข	ผู้บริหาร (N=12)	บุคลากรสายวิชาการ (N=214)	บุคลากรสายสนับสนุน (N=242)
สุขภาพกาย (Happy Body)	3.83	3.69	3.65
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.62	3.49	3.55
น้ำใจดี (Happy Heart)	4.60	4.22	4.20
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	4.43	4.25	4.18
ครอบครัวดี (Happy Family)	3.94	3.83	4.04
สังคมดี (Happy Society)	4.24	4.00	3.91
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	4.67	4.18	4.13
สุขภาพเงินดี (Happy Money)	4.58	3.79	3.38
การทำงานดี (Happy Work Life)	4.32	4.04	3.92
ค่าเฉลี่ยรายการความสุขรวม	4.25	3.94	3.88
ค่าเฉลี่ยรายการความสุขรวม คิดเป็นร้อยละ	84.96	78.87	77.69
ความผูกพันต่อองค์กร	4.26	4.05	3.97
สมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)	3.77	3.59	3.25



รายงานสรุปผล การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office)
สู่การเป็นองค์กรสูงภาวะ ของสถาบันพระบรมราชชนก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



บทสรุปผู้บริหาร

กองกลาง สถาบันพระบรมราชชนก ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ของสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ระหว่างวันที่ 17-18 มีนาคม 2569 ณ ศูนย์ประชุมวายุภักษ์ โรงแรมเซ็นทรา ไลฟ์ ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และบูรณาการการดำเนินงาน สำนักงานสีเขียวสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ภายใต้ PBRI Model (Wellness Organization by PBRI Model)

การประชุมได้รับเกียรติจากอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนกเป็นประธานเปิดงาน พร้อมมอบนโยบาย และรางวัล “PBRI-Green 2525” แก่หน่วยงานที่ผ่านการรับรองสำนักงานสีเขียว (Green Office) ประจำปี 2568 จำนวน 10 หน่วยงาน และรางวัลกิจกรรม 5ส สำหรับหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 16 หน่วยงาน รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากหลายหน่วยงานร่วมถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยมีข้อค้นพบและประเด็นสำคัญจากการประชุม ดังนี้

1. ข้อค้นพบและประเด็นสำคัญเชิงวิชาการ

1.1 การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพในระยะยาว ทั้งนี้ การดำเนินงานสำนักงานสีเขียวสามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ผ่านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร โดยการสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจะช่วยให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

1.2 การพัฒนา Green Office สู่องค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน การดำเนินงานสำนักงานสีเขียว (Green Office) ควรได้รับการต่อยอดและบูรณาการร่วมกับแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) โดยมุ่งเน้นการสร้างความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการดูแลสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรอย่างสมดุล

1.3 การจัดการของเสียแบบ Zero Waste สู่ความยั่งยืน แนวคิด Zero Waste เป็นแนวทางสำคัญในการลดปริมาณของเสียในสำนักงาน โดยเน้นการลดการใช้ การใช้ซ้ำ และการคัดแยกเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่อย่างเป็นระบบ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ การสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การขับเคลื่อน Green Office บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

2. ผลการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ และก้าวต่อไปของการดำเนินงาน ผู้เข้าร่วมประชุมมีความพึงพอใจต่อภาพรวมต่อวิทยากร การอภิปราย การแบ่งกลุ่มวิเคราะห์ และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ ในระดับมากที่สุด สำหรับก้าวต่อไป กองกลาง กองกลางจะมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้วิทยาลัยในสังกัดสามารถดำเนินงานสำนักงานสีเขียว (Green Office) ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยสนับสนุนการจัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานจริง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการดำเนินงานในระยะต่อไป

สารบัญ

1	บทนำ	1
	1.1 ที่มาและความสำคัญ	
	1.2 วัตถุประสงค์	
	1.3 ระยะเวลาและรูปแบบการประชุม	
	1.4 ผู้เข้าร่วมประชุม	
	1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
	1.6 กำหนดการ	
2	พิธีเปิด	7
3	การบรรยาย อภิปราย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	11
	3.1 “Happy Green Workplace: ปรับสภาพแวดล้อม ยกกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงาน”	
	3.2 อภิปรายในหัวข้อ “ถอดรหัสความสำเร็จสู่ Green Office Platinum”	
	3.3 สรุปประเด็น “ถอดรหัสความสำเร็จสู่ Green Office Platinum”	
	3.4 แบ่งกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ “การดำเนินงานสำนักงานสีเขียวเพื่อความต่อเนื่อง ยกระดับมาตรฐาน” แต่ละเขตการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	
	3.5 อภิปรายการนำเสนอผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “การดำเนินงานสำนักงานสีเขียว เพื่อความต่อเนื่องยกระดับมาตรฐาน” แต่ละเขตการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืน (SDGs)	
	3.6 กิจกรรมรวมพลังเครือข่ายความร่วมมือขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	
4	ผลการประเมินความพึงพอใจ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ	23



“
ส่วนที่ 1,

... บทนำ 



1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญ โดยเฉพาะการขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ การลดการใช้ทรัพยากรและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ควบคู่กับการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

สถาบันพระบรมราชชนก จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาวะเข้าด้วยกัน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขับเคลื่อนการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้นในครั้งนี้ เพื่อเป็นเวทีในการถ่ายทอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน โดยภายในงานมีการลงนามเจตจำนงความร่วมมือด้านการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวร่วมกันของหน่วยงานในสังกัด เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน การดำเนินการดังกล่าวนับเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความตระหนัก การมีส่วนร่วม และการเสริมสร้างเครือข่ายสำนักงานสีเขียว อันจะนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและองค์กรสุขภาวะให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และยั่งยืนในระยะยาว

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางและเกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียว (Green Office) และการยกระดับการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินในระดับที่สูงขึ้น
2. เพื่อถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ต้นแบบการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว (Green Office) การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบเครือข่ายตามเกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียว ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม และบูรณาการการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว ไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ภายใต้กรอบแนวคิด PBRI Model (Wellness Organization By PBRI Model) ที่ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี สุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานและวิทยาลัยในสังกัดผ่านการประเมินรับรองเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) และยกระดับการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครอบคลุมทุกอาคารสำนักงาน
4. กำกับติดตามการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว ผ่านคณะกรรมการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ของสถาบันพระบรมราชชนก

1.3 ระยะเวลาและรูปแบบการประชุม

ระยะเวลา 2 วัน รูปแบบ Onsite ณ ศูนย์ประชุมวายุภักษ์ โรงแรมเซ็นทารา ไทฟ์ ศูนย์ราชการ และคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

1.4 ผู้เข้าร่วมประชุม

ผู้เข้าร่วมการประชุมมาจากวิทยาลัยในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก รวม 213 คน

1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวและแนวทางการบูรณาการไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ภายใต้กรอบแนวคิด PBRI Model
2. ผู้เข้าร่วมประชุมได้รับองค์ความรู้ต้นแบบและแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว พร้อมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาเครือข่ายการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน
- 3 หน่วยงานและวิทยาลัยในสังกัดสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว ครอบคลุมทุกอาคารสำนักงาน และเชื่อมโยงสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

1.6 กำหนดการ

วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2569

08.00 – 08.45 น. ลงทะเบียน

08.45 – 09.00 น. พิธีเปิด

กล่าวรายงานวัตถุประสงค์ การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อน สำนักงานสีเขียว (Green Office) สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภกิจ เจริญสุข

รองอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก

09.00 – 10.00 น. ประธานเปิดการประชุม และมอบนโยบาย การขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ “PBRI The Next Chapter ก้าวต่อไปของสพข.: ยกกระดับสำนักงานสีเขียว สู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน”

โดย ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.นพ.วิชัย เทียนถาวร

อธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก

และพิธีมอบรางวัล “PBRI Green 2025”

- วิทยาลัยที่ผ่านการรับรองสำนักงานสีเขียว (Green Office) ประจำปี 2568 จากกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (จำนวน 10 หน่วยงาน)

- หน่วยงานที่ผ่านการตรวจประเมินกิจกรรม 5ส หน่วยงานส่วนกลาง
สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ 2568 (จำนวน 16
หน่วยงาน)
- โดย ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.นพ.วิชัย เทียนถาวร อธิการบดีสถาบันพระบรมราช
ชนก
- (รองอธิการบดี คณะผู้บริหาร และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ถ่ายภาพร่วมกัน)
- 10.00 – 12.00 น. บรรยายในหัวข้อ
“Happy Green Workplace: ปรับสภาพแวดล้อม ยกระดับคุณภาพชีวิต
คนทำงาน”
โดย นายแพทย์เทอดศักดิ์ เดชคง
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต
- 12.00 – 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 – 15.00 น. อภิปรายในหัวข้อ
“ถอดรหัสความสำเร็จสู่ Green Office Platinum”
โดย วิทยากร จาก คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รศ.ดร.สุภาพร แก้วก้อย เลี้ยวไพโรจน์ รองคณบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรและ
สื่อสารองค์กร
 - ดร.กนกอร หันเจริญ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมความเป็นกลางทาง
คาร์บอน
 - นางสาวพุทธรณ์ มะละคำ ผู้รักษาการแทนหัวหน้างานบริหารและ
ธุรการ
 - นางสาวสุกัญญา กล้าขยัน ผู้รักษาการแทนหัวหน้างานแผนพัฒนาและ
สื่อสารองค์กร
 - ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนิษฐา ถนัดกิจ ผู้อำนวยการกองกลาง สบข.
- 15.00 – 17.00 น. อภิปรายในหัวข้อ
“ถอดรหัสความสำเร็จสู่ Green Office Platinum”
โดย วิทยากร จาก คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นางนิธินาถ เห็นจางม ผู้รักษาการแทนหัวหน้าคลังและพัสดุ
 - นางสาวรัตติกรณ์ วิเชษฐกุล นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ
 - นางสาวยุรนาถ ลิ้มเสรี เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
 - ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนิษฐา ถนัดกิจ ผู้อำนวยการกองกลาง สบข.
- 17.00 – 18.00 น. สรุปประเด็น “ถอดรหัสความสำเร็จสู่ Green Office Platinum”
โดย นายปวงวิทย์ สนเลม็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม

วันพุธที่ 18 มีนาคม 2569

09.00 – 11.00 น. แบ่งกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ “การดำเนินงานสำนักงานสีเขียวเพื่อความต่อน้อง
ยกระดับมาตรฐาน” แต่ละเขตการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
โดยแบ่งกลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เขตการศึกษาที่ 1

วิทยากรประจำกลุ่ม:

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิกร จันภิรม
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่
- อาจารย์ ดร. ประกฤต ประภาอินทร์
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มที่ 2 เขตการศึกษาที่ 2

วิทยากรประจำกลุ่ม:

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฬารัตน์ ห้าวหาญ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี
- อาจารย์ปณณภา ศรีสมบุญ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี

กลุ่มที่ 3 เขตการศึกษาที่ 3

วิทยากรประจำกลุ่ม:

- นายปวงวิทย์ สนมเลิศ
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิเศษ พูลชนะ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

กลุ่มที่ 4 เขตการศึกษาที่ 4

วิทยากรประจำกลุ่ม:

- อาจารย์สิริลักษณ์ อู่เจริญ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงฤดี โชติกลาง
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

กลุ่มที่ 5 เขตการศึกษาที่ 5

วิทยากรประจำกลุ่ม:

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิจวรรณ วีรวัฒน์โนดม
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท
- นางสาวสุณิสา สำเร็จดี
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์

กลุ่มที่ 6 เขตการศึกษาที่ 6

วิทยากรประจำกลุ่ม:

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนารัตน์ วิศวะเทพนิมิต
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ
- นางสาวอัมภรณ์ฝนกระโทก
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี

กลุ่มที่ 7 เขตการศึกษาที่ 7

วิทยาการประจำกลุ่ม:

- จำสืบเอกชีษณพงศ์ ะยา
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัญชลี พงศ์เกษตร
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา

11.00 – 12.00 น.

อภิปรายการนำเสนอผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “การดำเนินงานสำนักงานสีเขียว เพื่อความต่อเนื่องยกระดับมาตรฐาน” แต่ละเขตการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

โดยวิทยาการ

- ผศ. สุชาดา นิ่มวัฒนากุล รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
- ผศ.ดร. จุฬารัตน์ ห้าวหาญ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
จังหวัดนนทบุรี
- ผศ.ดร.อำพล บุญเพียร ผู้ช่วยคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์
- ผศ. กนิษฐา ถนัดกิจ ผู้อำนวยการกองกลาง
- นางปุณณภา ศรีสมบูรณ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี

12.00 – 13.00 น.

พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.00 – 15.30 น.

กิจกรรมรวมพลังเครือข่ายความร่วมมือขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

15.30 – 16.30 น.

สรุปและปิดการประชุม

‘

ส่วนที่ 2,

... พิธีเปิด 🌿



คำกล่าวรายงาน



เรียน ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.นพ.วิชัย เทียนถาวร อธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก

ดิฉัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรใจ เจริญสุข รองอธิการบดี สถาบันพระบรมราชชนก ด้านยุทธศาสตร์
กิจการพิเศษ และโครงการพระราชดำริ ขอขอบพระคุณท่านอธิการบดี เป็นอย่างสูงที่ทำให้เกียรติมาเป็นประธาน
ในพิธีเปิด “การประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว(Green Office)สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ
ของสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙” ในวันนี้

สืบเนื่องจาก สถาบันพระบรมราชชนก มีนโยบายการดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยอ้างอิงเกณฑ์
การตรวจประเมินสำนักงานสีเขียว ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่
การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่
การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (Excellence in Organization Management)

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานสำนักงานสีเขียว มีการพัฒนา และรักษามาตรฐานในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
ในมิติที่กว้างขึ้น โดยมีการต่ออายุการรับรองฯ รวมถึงยกระดับไปสู่ Green Office Plus และ Green Office Platinum
จึงจำเป็นต้องถ่ายทอดองค์ความรู้จากหน่วยงานต้นแบบ เพื่อต่อยอดและนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับเกณฑ์
การประเมินฯ ที่มีความเข้มข้นยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้หน่วยงานและวิทยาลัยในสังกัดทุกแห่ง ผ่านการรับรอง
สำนักงานสีเขียว (Green Office) ครอบคลุมทุกอาคารสำนักงาน ต่อไป

สำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ มีกลุ่มเป้าหมายจำนวน ๒๐๐ คน ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร
ผู้แทนจากคณะ วิทยาลัย และบุคลากรส่วนกลางสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อเชิดชูเกียรติวิทยาลัยที่ผ่านการรับรอง
สำนักงานสีเขียว ครอบคลุมทุกอาคารสำนักงาน ประจำปี ๒๕๖๘ จากกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
จำนวน ๑๐ แห่ง และหน่วยงานส่วนกลาง สถาบันพระบรมราชชนก ที่ผ่านการตรวจประเมินกิจกรรม ๕ส ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๑๖ หน่วยงาน



และได้รับเกียรติจากวิทยากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หน่วยงานต้นแบบการดำเนินงานสำนักงาน
สีเขียว ระดับ Green Office Platinum ประจำปี ๒๕๖๘ ถือเป็นระดับสูงสุด
และเป็นหน่วยงานกลุ่มแรกของประเทศที่ได้รับการรับรองมาถ่ายทอด
องค์ความรู้ กระบวนการทำงานและปัจจัยความสำเร็จ และวิทยากร
นายแพทย์เทอดศักดิ์ เดชคง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต
กรมสุขภาพจิต ร่วมสร้างแรงจูงใจและให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับแนวคิด
Happy Green Workplace นำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการปรับสภาพแวดล้อม
ขององค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขภาวะทางจิตใจของคนทำงาน
ควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

บัดนี้ได้เวลาอันสมควรแล้ว จึงขอเรียนเชิญท่านประธานในพิธี
กล่าวเปิดงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว
(Green Office) สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ของสถาบันพระบรมราชชนก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขอกราบเรียนเชิญค่ะ



โดย พศ.ดร.ศุภรใจ เจริญสุข
รองอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก

คำกล่าวเปิด

เรียน ท่านรองอธิการบดี
ท่านคณบดี

ท่านผู้อำนวยการสำนัก
ท่านรองคณบดี

ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง ท่านผู้อำนวยการกอง
ผู้แทนวิทยาลัยและบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ทุกท่าน

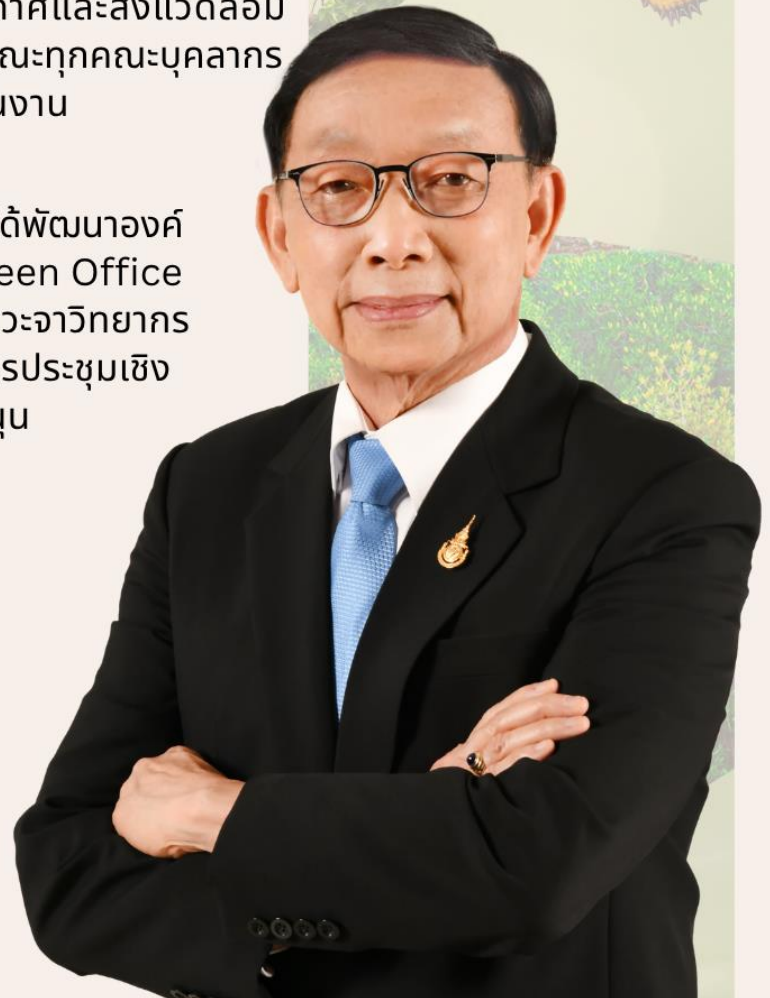
ผมมีความยินดีเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้มีโอกาสมาร่วมเป็นประธานเปิด “การประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนสู่สำนักงานสีเขียว (Green Office) สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ของสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ” ในวันที่

สถาบันพระบรมราชชนก ให้ความสำคัญกับการยกระดับมาตรฐาน องค์กรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการเป็นองค์กรสุขภาวะ ไม่ได้เป็นเพียง การปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินเท่านั้น แต่คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับการมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ผมขอชื่นชมและขอขอบคุณวิทยาลัยทุกแห่งที่ร่วมขับเคลื่อน และยกระดับการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว และขอเชิญเกียรติ วิทยาลัยที่ผ่านการรับรองฯ ประจำปี ๒๕๖๘ ครอบคลุมทุกอาคาร สำนักงาน จากกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม และหน่วยงานส่วนกลางที่ดำเนินการกิจกรรม ๕ส คณะทุกคณะบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เครือข่ายสำนักงานสีเขียว (Green Office)

ในวันนี้เป็นโอกาสอันดีที่บุคลากรทุกท่านจะได้พัฒนาองค์ ความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานต้นแบบ Green Office ระดับ Platinum รวมถึงแนวคิดด้านองค์กรสุขภาวะจากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิหน่วยงานระดับประเทศ ผมหวังว่าการประชุมเชิง ปฏิบัติการในครั้งนี้ จะเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดได้นำองค์ความรู้ไป ประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาอาคารสำนักงาน ให้ได้มาตรฐาน และนำพาสถาบันก้าวไปสู่ “World Class University for Primary Care” เป็นองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน อย่างยั่งยืน

บัดนี้ได้เวลาอันสมควรแล้ว กระผมขอเปิด “การประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนสู่สำนักงาน สีเขียว (Green Office) สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ของสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙” ณ บัดนี้



โดย ศ.(พิเศษ) ดร.นพ.วิชัย เทียนถาวร
อธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก

พิธีมอบรางวัล “PBRI GREEN 2025”



กิจกรรม

วิทยาลัยที่ผ่านการรับรองสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) ประจำปี 2568 จากกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (จำนวน 10 หน่วยงาน) และหน่วยงานที่ผ่านการตรวจประเมินกิจกรรม 5ส หน่วยงานส่วนกลาง สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ 2568 (จำนวน 16 หน่วยงาน)



ส่วนที่ 3

...การบรรยาย อภิปราย
และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 



3.1 บรรยายในหัวข้อ

“HAPPY GREEN WORKPLACE: ปรับสภาพแวดล้อม
ยกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงาน”

นายแพทย์เทอดศักดิ์ เดชคง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต

ขับเคลื่อนยกระดับชีวิตคนทำงานด้วยแนวคิดพลังใจที่เข้มแข็ง (Resilience) ผ่านกลยุทธ์
“ฮิด ฮิด ลู” ส่งเสริมความยืดหยุ่นทางอารมณ์ รับมือความเครียด และการสนทนาเพื่อสร้างแรงจูงใจ
(Motivational Interviewing) เพื่อความสมดุลและความสุขในองค์กร

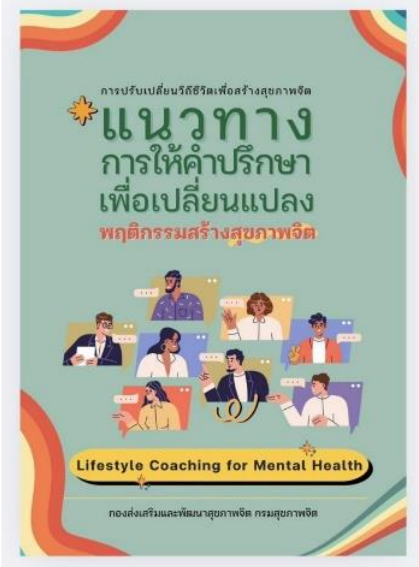


การบรรยายในหัวข้อนี้มุ่งเน้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อทั้งสิ่งแวดล้อม
และสุขภาวะของบุคลากร โดยบูรณาการแนวคิดสำนักงานสีเขียวร่วมกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข
เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. **คุณภาพชีวิตมาจากวิถีชีวิตและการสร้างนิสัย** คุณภาพชีวิตของบุคลากรเกิดจากการดำเนิน
วิถีชีวิตในแต่ละวันและการสร้างพฤติกรรมหรือนิสัยที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านการดูแลสุขภาพ
การจัดการความเครียด การทำงานอย่างมีสมดุล และการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
ทั้งนี้ การปลูกฝังนิสัยที่ดีและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในระยะยาว จะช่วยเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีทั้งด้าน
ร่างกาย จิตใจ และสังคม อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสนับสนุนการเป็นองค์กร
สุขภาวะอย่างยั่งยืน

2. **ปรับสภาพแวดล้อม ยกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงาน** สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อ
คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยการปรับปรุง
สภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เช่น การจัดพื้นที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย มีแสงสว่างและการระบายอากาศที่
เพียงพอ รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุขในการทำงาน
ทั้งนี้ การพัฒนาสภาพแวดล้อมควรดำเนินควบคู่กับการสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมและการมีส่วนร่วม
ของบุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

3. **การสร้างสมดุลชีวิตและการเลือกพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน** การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการ
ทำงานจำเป็นต้องอาศัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล โดยบุคลากรควรสามารถ
บริหารจัดการเวลา พลังงาน และความเครียดได้อย่างเหมาะสม ควบคู่กับการเลือกพัฒนาตนเองในด้านที่สำคัญ
เช่น สุขภาพกาย สุขภาพจิต และความสัมพันธ์ในองค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ
ของการสร้างสมดุลชีวิต และสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข จะช่วยยกระดับ
คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1 แบบประเมินพฤติกรรมสุขภาพจิต

3.2 อภิปรายในหัวข้อ

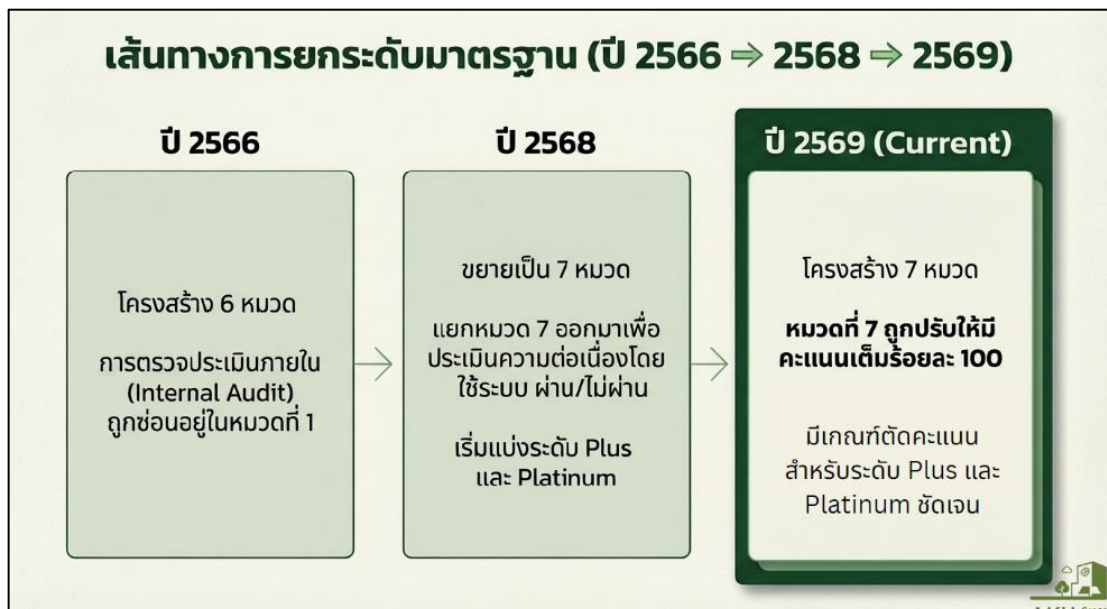
“ถอดรหัสความสำเร็จสู่ GREEN OFFICE PLATINUM”

โดยวิทยากร จาก คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

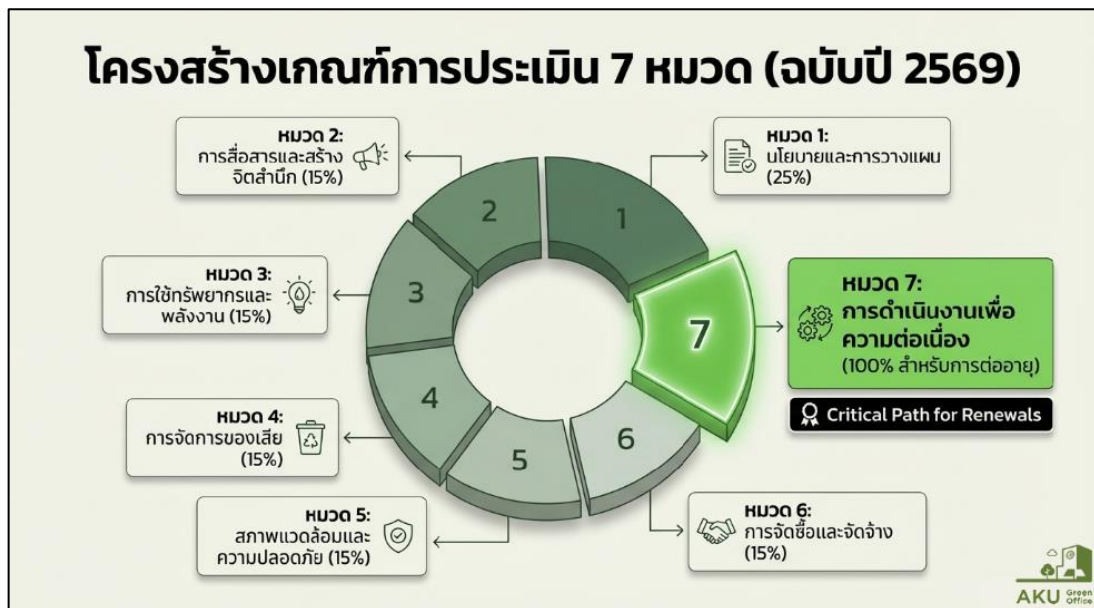


ความสำเร็จในการยกระดับสู่ Green Office ระดับ Platinum เกิดจากการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร โดยต้องอาศัยการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การดำเนินงานตามเกณฑ์ทั้ง 7 หมวดอย่างครบถ้วน และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

เส้นทางการยกระดับมาตรฐานสำนักงานสีเขียว (Green Office) ปี 2566–2569 โดยเริ่มจากปี 2566 ซึ่งมีการดำเนินงานตามโครงสร้าง 6 หมวด และให้ความสำคัญกับการตรวจประเมินภายในเป็นหลัก จากนั้นในปี 2568 ได้มีการพัฒนาและขยายเกณฑ์เป็น 7 หมวด พร้อมทั้งแยกหมวดที่ 7 ออกมาเพื่อประเมินความต่อเนื่องของการดำเนินงาน และเริ่มมีการจัดระดับมาตรฐานในระดับ Plus และ Platinum ในปี 2569 ได้มีการพัฒนาเกณฑ์ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดโครงสร้าง 7 หมวดอย่างสมบูรณ์ และให้ความสำคัญกับหมวดที่ 7 ซึ่งต้องได้รับคะแนนเต็มร้อยละ 100 รวมถึงมีเกณฑ์การตัดสินที่ชัดเจนสำหรับการประเมินในระดับ Plus และ Platinum สะท้อนถึงการยกระดับมาตรฐานสู่ความเป็นระบบและความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2 เส้นทางการยกระดับมาตรฐาน ปี 2566 > 2568 > 2569

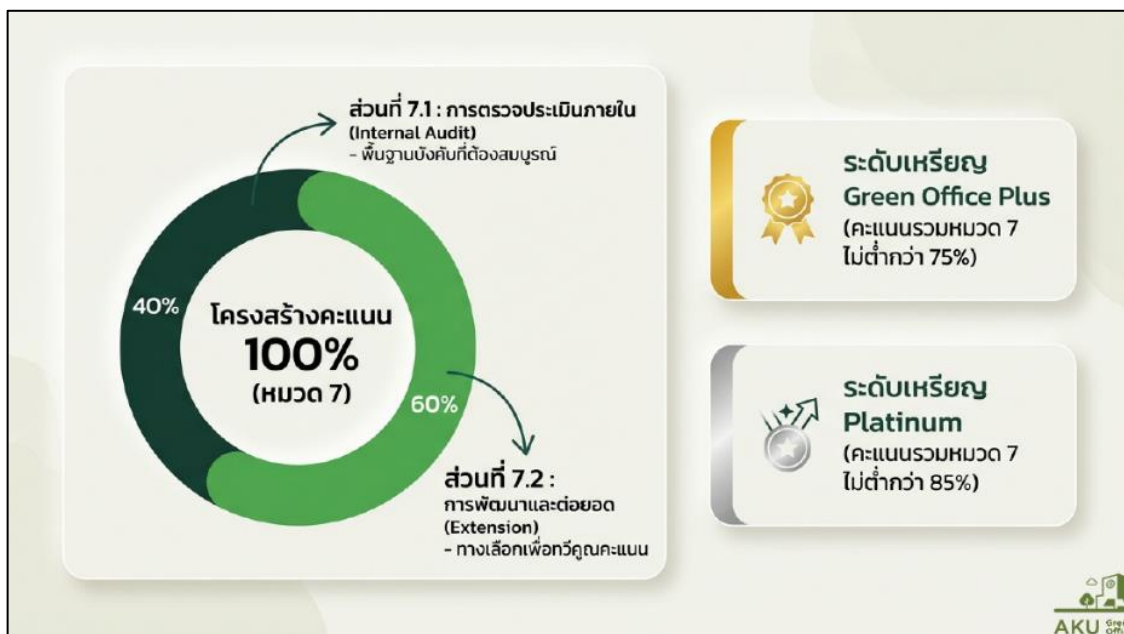


ภาพที่ 3 โครงสร้างเกณฑ์การประเมิน 7 หมวด (ฉบับปี 2569)

จุดเปลี่ยนสำคัญของการวางรากฐานคือการดำเนินงานหมวด 1-6 เป็นช่วงสำคัญของการวางรากฐานของสำนักงานสีเขียว โดยมุ่งเน้นการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินงานด้านการใช้ทรัพยากรพลังงาน และการจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ การดำเนินงานในระยะนี้ช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วมมากขึ้น รวมทั้งทำให้หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาต่อยอดสู่หมวดที่ 7 ดังนี้

1. **หมวด 1 มุ่งสู่ Net Zero** ต้องกำหนดเป้าหมาย ก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas : GHG) และแผนลดก๊าซเรือนกระจกที่สอดคล้องกับทิศทางประเทศ (Net Zero/Carbon Neutrality) อย่างเป็นรูปธรรม
2. **หมวด 2 ครอบคลุม Outsource** พนักงานสัญญาจ้างภายนอก (แม่บ้าน, รปภ.) ต้องมีความเข้าใจ และสามารถตอบคำถามเรื่องเป้าหมายในการลด GHG ได้
3. **หมวด 3 วิเคราะห์เชิงลึก** หากเป้าหมายการลดพลังงานไม่บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุสมผล เพื่อป้องกันกับการถูกตัดคะแนน
4. **Zero Waste and No Foam** บังคับใช้นโยบายงดใช้พลาสติกและแคมเปญลดพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้ง (Single Use Plastic) อย่างเป็นทางการ
5. **จัดการ PM 2.5 และ ปลอดบุหรี่** ยกระดับการควบคุมมลพิษทางอากาศและใช้มาตรการไม่ผ่อนปรนโดยสิ้นเชิง (Zero Tolerance) กรณีหากพบกันบุหรี่ยในพื้นที่ห้ามสูบ
6. **ขยายเครือข่ายฉลากสิ่งแวดล้อม** ขยายขอบเขตการรองรับฉลากสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ นอกเหนือจากฉลากเขียว เช่น G-Green, Green For Life, Green Leaf

การดำเนินงานสำนักงานสีเขียวไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามเกณฑ์เท่านั้น แต่เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับ การสร้างความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถยกระดับและรักษามาตรฐานได้อย่างยั่งยืนการมุ่งเน้นการพัฒนาในหมวดที่ 7 จึงเป็นกลไกสำคัญในการต่อยอดองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรม และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นสำนักงานสีเขียวที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว



ภาพที่ 4 โครงสร้างคะแนน หมวดที่ 7 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การพัฒนาสำนักงานสีเขียว (Green Office) มุ่งสู่ระดับ Plus และ Platinum คือการดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (หมวด 7) โดยเกณฑ์การดำเนินงาน ได้แก่ 7.1 การตรวจประเมินสำนักงานสีเขียว เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 40 คะแนน การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินสำนักงานสีเขียว ภายในสำนักงาน (Internal Audit) และ 7.2 การพัฒนาหรือต่อยอดการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว ร้อยละ 60 คะแนน โดยมีการดำเนินงานดังนี้

1. การต่อยอดการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว การดำเนินการประเมิน Carbon Footprint ระดับองค์กร (CFO) หรือต่อยอดการได้รับรางวัลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินสำนักงานสีเขียว
 2. การเป็นวิทยากรให้ความรู้ เป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง และติดตามการดำเนินงาน
 3. เป็นสถานที่ศึกษาดูงาน กิจกรรมที่ดีเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม
 4. สร้างเครือข่ายในการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว แลกเปลี่ยนการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว
 5. การดำเนินการที่มีส่วนร่วมกับชุมชน หรือหน่วยงานต่างองค์กร
- โดยหน่วยงานที่ต้องการยกระดับเป็นระดับ Green Office Plus สำหรับการต่อยอดครั้งที่ 1 จะต้องผ่านหมวดที่ 7.1 และเลือกดำเนินการอย่างน้อย 3 ด้าน ในหมวด 7.2 คะแนนรวมหมวดที่ 7 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 และสำหรับหน่วยงานต่อยอดครั้งที่ 2 เป็นต้นไป ระดับ Green Office Platinum จะต้องผ่านหมวดที่ 7.1 เลือกดำเนินการอย่างน้อย 4 ด้าน ในหมวด 7.2 คะแนนรวมหมวด 7 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85



ภาพที่ 5 หมวด 7.1 : กลไกการตรวจประเมินภายใน



ภาพที่ 6 หมวด 7.2 ตัวชี้วัดการต่อยอดและขยายผล

3.3 สรุปประเด็น

“ถอดรหัสความสำเร็จสู่ GREEN OFFICE PLATINUM”

นายปวงวิทย์ สนเลมิด
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้เชี่ยวชาญพิเศษและวิทยากรด้านการอนุรักษ์พลังงาน การจัดการสิ่งแวดล้อม และที่ปรึกษา
โครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office)



ความสำเร็จในการยกระดับสู่ Green Office ระดับ Platinum เกิดจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร รวมถึงการกำหนดนโยบาย และทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

ประเด็นสำคัญที่ได้รับการเน้นย้ำคือ การดำเนินงานตามเกณฑ์ในหมวด 1-6 ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนา โดยครอบคลุมการกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงานด้านการใช้ทรัพยากร พลังงาน และการจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ การดำเนินงานในหมวดดังกล่าวช่วยให้หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง และก่อให้เกิดข้อมูลผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ข้อมูลและผลลัพธ์จากการดำเนินงานในหมวด 1-6 สามารถนำมาต่อยอดสู่หมวดที่ 7 ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการติดตามประเมินผล การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และการนำผลไปปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จในระยะยาวในด้านการจัดการของเสีย ได้มีการเน้นแนวคิดการจัดการขยะมุ่งสู่ Zero Waste โดยให้ความสำคัญกับการลดปริมาณขยะตั้งแต่ต้นทาง การคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี และการนำวัสดุกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ เพื่อลดการเกิดของเสียและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรควบคู่กับการจัดการของเสีย ยังให้ความสำคัญกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมการดำเนินงานในทุกมิติจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการร่วมกันทั้งด้านนโยบาย การปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม อีกทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนำแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ ยังช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการมุ่งเน้นทั้งด้านการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดการของเสีย และการลดก๊าซเรือนกระจก จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถยกระดับสู่ Green Office ระดับ Platinum ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 แบ่งกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้

“การดำเนินงานสำนักงานสีเขียวเพื่อความต่อเนื่อง ยกระดับมาตรฐาน แต่ละเขตการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)”



จัดกิจกรรมแบ่งกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ “การดำเนินงานสำนักงานสีเขียวเพื่อความต่อเนื่องและยกระดับมาตรฐาน” โดยแบ่งผู้เข้าร่วมตามเขตการศึกษา เพื่อร่วมกันระดมความคิดเห็น และกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยหัวข้อสำคัญในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม ประกอบด้วย

1. การจัดทำโครงการที่มุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
2. การจัดทำแผนงาน แนวทาง หรือ Road Map ในการลดปริมาณขยะของหน่วยงาน เพื่อมุ่งสู่แนวคิด Zero Waste ผ่านการลด การคัดแยก และการนำกลับมาใช้ประโยชน์

ผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้แต่ละกลุ่มสามารถกำหนดแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานจริง เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียวสู่ความยั่งยืนได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.5 อภิปรายการนำเสนอผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “การดำเนินงานสำนักงานสีเขียวเพื่อความต่อเนื่องยกระดับมาตรฐาน” แต่ละเขตการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

นำเสนอผลจากกิจกรรมการแบ่งกลุ่มตามเขตการศึกษา โดยผู้เข้าร่วมได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวคิด และประสบการณ์การดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

การอภิปรายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาในอนาคตของการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวของคณะพยาบาลศาสตร์ และ คณะสาธารณสุขศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการความร่วมมือ และการเสริมสร้างเครือข่ายในแต่ละเขตการศึกษา นอกจากนี้ ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อให้สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่หมวดที่ 7 ซึ่งมุ่งเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและความยั่งยืนได้อย่างเป็นรูปธรรมในระยะยาว



ภาพที่ 7 ตัวอย่าง แผนการขับเคลื่อน Zero Waste ของหน่วยงาน

3.6 กิจกรรมรวมพลังเครือข่ายความร่วมมือขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

กิจกรรมรวมพลังเครือข่ายความร่วมมือขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ได้ดำเนินการในรูปแบบการลงนามเจตนารมณ์การดำเนินงานเครือข่ายสำนักงานสีเขียว (Green Office) เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2569 ณ ศูนย์ประชุมวายุภักษ์ โรงแรมเซ็นทารา ไทฟ์ ศูนย์ราชการ และคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยได้รับเกียรติจากท่านศาสตราจารย์พิเศษวิชัย เทียนถาวร อธิการสถาบันพระบรมราชชนก เป็นประธานในการลงนามประกาศเจตนารมณ์ร่วมกับผู้แทนหน่วยงานในสังกัดอย่างพร้อมเพรียง

การลงนามเจตนารมณ์ในครั้งนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นร่วมกันของทุกหน่วยงานในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่การเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ยังแสดงถึงเจตนารมณ์อันแน่วแน่ของหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในการร่วมกันพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์สำนักงานสีเขียวในทุกมิติ ซึ่งการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความร่วมมือเชิงเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งมั่นที่จะ ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวในหน่วยงาน สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และนวัตกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อมในสำนักงาน

ทั้งนี้ สำนักงานสีเขียว (Green Office) ถือเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการลงนามเจตนารมณ์ในครั้งนี้ นับเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย ความร่วมมือ และการขับเคลื่อนการดำเนินงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป



ประกาศเจตนารมณ์ การดำเนินงานเครือข่ายสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE)

ณ ศูนย์ประชุมวายุภักษ์ โรงแรมเซ็นทารา ไหล่ ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ
แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

วันพุธที่ 18 มีนาคม 2569

ด้วยการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นภารกิจสำคัญของสังคมโลก ในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ จึงมีบทบาทสำคัญในการร่วมกันลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานที่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาองค์กร เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

สำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารจัดการสำนักงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการลดการใช้พลังงาน น้ำ และทรัพยากรต่าง ๆ การจัดการของเสียอย่างเหมาะสม การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมแก่บุคลากรในองค์กร

ในการนี้ หน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เข้าร่วมในครั้งนี้ จึงขอประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการขับเคลื่อนเครือข่ายสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE NETWORK) ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวในหน่วยงาน
2. สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
3. แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และนวัตกรรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในสำนักงาน
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนร่วมกัน

ทั้งนี้ เพื่อร่วมกันพัฒนาการดำเนินงานองค์กรให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ลดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ศาสตราจารย์ ดร.นพ.วิชัย เกียรติถาวร
อธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 4

... ผลการประเมินความพึงพอใจ
การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ 🌱



สรุปแบบประเมินความพึงพอใจ
ประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ
ของสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
วันที่ 17 – 18 มีนาคม 2569 ณ ศูนย์ประชุมวายุภักษ์ โรงแรมเซ็นทารา ไทฟ์ ศูนย์ราชการ
และคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

การประเมินความพึงพอใจการประชุมเชิงปฏิบัติการ “ขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ ของสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569” ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แพลตฟอร์ม Microsoft Form ที่มีความสะดวก รวดเร็ว สามารถเข้าถึงได้ง่ายและข้อมูลจะถูกเก็บในระบบที่มีมาตรการรักษาความปลอดภัย ซึ่งได้แบ่งสำรวจออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. แบบประเมินวิทยากร

ผลจากแบบสอบถามประเมินวิทยากรดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ มีผู้ร่วมประเมินตอบแบบสอบถาม จำนวน 42 คน พบว่า ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจต่อวิทยากรในภาพรวมอยู่ในระดับ **“มากที่สุด” (ค่าเฉลี่ย 4.37 หรือร้อยละ 87.43)** เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าทุกหัวข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความรอบรู้ในเนื้อหา ค่าเฉลี่ย 4.45 (ร้อยละ 89.05)
2. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ฟังเข้าใจ ค่าเฉลี่ย 4.43 (ร้อยละ 88.57)
- 3 การถ่ายทอดเนื้อหาเป็นที่น่าสนใจ ค่าเฉลี่ย 4.40 (ร้อยละ 88.10)
4. การจัดลำดับความสำคัญในเนื้อหา ค่าเฉลี่ย 4.43 (ร้อยละ 88.57)
5. ความชัดเจนในการบรรยาย ค่าเฉลี่ย 4.40 (ร้อยละ 88.10)
6. การตอบคำถาม ค่าเฉลี่ย 4.38 (ร้อยละ 87.62)
7. เทคนิค/วิธีการที่ใช้ในการถ่ายทอด ค่าเฉลี่ย 4.40 (ร้อยละ 88.10)
8. การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ ค่าเฉลี่ย 4.95 (ร้อยละ 79.05)
9. การรักษาเวลา ค่าเฉลี่ย 4.38 (ร้อยละ 87.62)
10. ความเหมาะสมของวิทยากรโดยรวม ค่าเฉลี่ย 4.48 (ร้อยละ 89.52)

รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงคะแนนแบบประเมินวิทยากร รายประเด็น เป็นค่าเฉลี่ย และร้อยละ

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละคะแนนเฉลี่ย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
1. ความรอบรู้ในเนื้อหา	0	1	6	8	27	4.45	89.05
2. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ฟังเข้าใจ	0	2	3	12	25	4.43	88.57
3. การถ่ายทอดเนื้อหาเป็นที่น่าสนใจ	0	1	6	10	25	4.40	88.10
4. การจัดลำดับความสำคัญในเนื้อหา	0	1	4	13	24	4.43	88.57
5. ความชัดเจนในการบรรยาย	0	1	4	14	23	4.40	88.10
6. การตอบคำถาม	0	1	5	13	23	4.38	87.62
7. เทคนิค/วิธีการที่ใช้ในการถ่ายทอด	0	1	4	14	23	4.40	88.10
8. การใช้สื่อทัศนูปกรณ์		4	7	18	13	3.95	79.05
9. การใช้เวลา		1	5	13	23	4.38	87.62
10. ความเหมาะสมของวิทยากรโดยรวม		1	4	11	26	4.48	89.52
ผลคะแนนความพึงพอใจ						4.37	87.43

หมายเหตุ : คะแนนเต็มในแต่ละหัวข้อการประเมิน = 5 คะแนน

การคำนวณค่าเฉลี่ย = $[5(n_5) + 4(n_4) + 3(n_3) + 2(n_2) + 1(n_1)]/n$

เปอร์เซ็นต์คะแนนเฉลี่ย = $[\text{ค่าเฉลี่ย (N)} * 100]/\text{คะแนนเต็ม}$

2.แบบประเมินการอภิปราย

แบบประเมินการอภิปราย ในด้านความเหมาะสมและประโยชน์ของเนื้อหา ตลอดจนความสามารถของผู้เข้าร่วมในการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีผู้ร่วมตอบแบบประเมิน จำนวน 42 คน พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (ค่าเฉลี่ย 4.40 หรือร้อยละ 87.90) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. รูปแบบ / เนื้อหาสาระในการอภิปราย ค่าเฉลี่ย 4.40 (ร้อยละ 88.10)
2. ความเหมาะสมในการอภิปราย ค่าเฉลี่ย 4.38 (ร้อยละ 87.62)
3. สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอภิปรายไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว (Green Office) ค่าเฉลี่ย 4.40 (ร้อยละ 88.40)
4. สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอภิปรายไปเผยแพร่ / ถ่ายทอดแก่ชุมชนได้ ค่าเฉลี่ย 4.40 (ร้อยละ 88.10)
5. ความพึงพอใจในภาพรวมของการอภิปราย ค่าเฉลี่ย 4.38 (ร้อยละ 87.62)

รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงคะแนนแบบประเมินการอภิปราย รายประเด็น เป็นค่าเฉลี่ย และร้อยละ

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ คะแนน เฉลี่ย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
1. รูปแบบ / เนื้อหาสาระในการอภิปราย	0	1	6	10	25	4.40	88.10
2. ความเหมาะสมในการอภิปราย	0	1	6	11	24	4.38	87.62
3. สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอภิปรายไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว (Green Office)	0	1	6	10	25	4.40	88.10
4. สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอภิปรายไปเผยแพร่ / ถ่ายทอดแก่ชุมชนได้	0	1	6	10	25	4.40	88.10
5. ความพึงพอใจในภาพรวมของการอภิปราย	0	1	5	13	23	4.38	87.62
ผลคะแนนความพึงพอใจ						4.40	87.90

หมายเหตุ : คะแนนเต็มในแต่ละหัวข้อการประเมิน = 5 คะแนน

การคำนวณค่าเฉลี่ย = $[5(n_5) + 4(n_4) + 3(n_3) + 2(n_2) + 1(n_1)]/n$

เปอร์เซ็นต์คะแนนเฉลี่ย = $[\text{ค่าเฉลี่ย (N)} * 100]/\text{คะแนนเต็ม}$

3. แบบประเมินการแบ่งกลุ่มและการวิเคราะห์

แบบประเมินการแบ่งกลุ่มและเพื่อประเมินประสิทธิภาพของการแบ่งกลุ่มและกระบวนการวิเคราะห์ของผู้เข้าร่วม ในด้านความเหมาะสมของการจัดกลุ่ม การมีส่วนร่วม และความสามารถในการวิเคราะห์ประเด็นที่กำหนด มีผู้ร่วมตอบแบบประเมิน จำนวน 42 คน พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (ค่าเฉลี่ย 4.37 หรือร้อยละ 87.33) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความชัดเจนของหัวข้อหรือข้อมูลที่นำมาใช้วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย 4.40 (ร้อยละ 88.10)
2. ความหลากหลายและความเหมาะสมของทักษะ/ความรู้ของสมาชิกในกลุ่ม ค่าเฉลี่ย 4.40 (ร้อยละ 88.10)
3. ความราบรื่นในการสื่อสารและประสานงานภายในกลุ่ม ค่าเฉลี่ย 4.31 (ร้อยละ 86.19)
4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 4.36 (ร้อยละ 87.14)
5. ความสามารถในการนำผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ไปประยุกต์ใช้หรือต่อยอดได้จริง ค่าเฉลี่ย 4.36 (ร้อยละ 87.14)

รายละเอียดแสดงตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงคะแนนแบบประเมินการแบ่งกลุ่มและการวิเคราะห์ รายประเด็น เป็นค่าเฉลี่ย และร้อยละ

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละคะแนนเฉลี่ย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
1. ความชัดเจนของหัวข้อหรือข้อมูลที่นำมาใช้วิเคราะห์	0	1	6	10	25	4.40	88.10
2. ความหลากหลายและความเหมาะสมของทักษะ/ความรู้ของสมาชิกในกลุ่ม	0	1	6	10	25	4.40	88.10
3. ความราบรื่นในการสื่อสารและประสานงานภายในกลุ่ม	0	1	8	10	23	4.31	86.19
4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน	0	1	6	12	23	4.36	87.14
5. ความสามารถในการนำผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ไปประยุกต์ใช้หรือต่อยอดได้จริง	0	1	6	12	23	4.36	87.14
ผลคะแนนความพึงพอใจ						4.37	87.33

หมายเหตุ : คะแนนเต็มในแต่ละหัวข้อการประเมิน = 5 คะแนน

การคำนวณค่าเฉลี่ย = $[5(n_5) + 4(n_4) + 3(n_3) + 2(n_2) + 1(n_1)]/n$

เปอร์เซ็นต์คะแนนเฉลี่ย = $[\text{ค่าเฉลี่ย (N)} * 100]/\text{คะแนนเต็ม}$

4. แบบประเมินการดำเนินการประชุม

แบบประเมินการดำเนินการประชุมเพื่อประเมินประสิทธิภาพการดำเนินการประชุม ในด้านการวางแผน การบริหารจัดการเวลา ความชัดเจนของเนื้อหา และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วมประชุม มีผู้ร่วมตอบแบบประเมิน จำนวน 42 คน พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (ค่าเฉลี่ย 4.32 หรือร้อยละ 86.33) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าทุกข้อมีคพแนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระยะเวลาในการประชุม ค่าเฉลี่ย 4.36 (ร้อยละ 87.14)
2. สถานที่จัดประชุม ค่าเฉลี่ย 4.17 (ร้อยละ 83.33)
3. อาหารและเครื่องดื่มต่าง ๆ มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.21 (ร้อยละ 84.29)
4. เอกสารประกอบการประชุม ค่าเฉลี่ย 4.26 (ร้อยละ 85.24)
5. การต้อนรับ และอำนวยความสะดวกของผู้จัดประชุม ค่าเฉลี่ย 4.38 (ร้อยละ 87.62)
6. ประโยชน์ในภาพรวมที่ได้รับจากการประชุม ค่าเฉลี่ย 4.40 (ร้อยละ 88.10)
7. ความพึงพอใจในภาพรวมของการเข้าร่วมประชุม ค่าเฉลี่ย 4.43 (ร้อยละ 88.57)

รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงคะแนนแบบประเมินการดำเนินการประชุม รายประเด็น เป็นค่าเฉลี่ย และร้อยละ

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละคะแนนเฉลี่ย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		
1. ระยะเวลาในการประชุม	0	1	6	12	23	4.36	87.14
2. สถานที่จัดประชุม	0	1	9	14	18	4.17	83.33
3. อาหารและเครื่องดื่มต่าง ๆ มีความเหมาะสม	0	1	8	14	19	4.21	84.29
4. เอกสารประกอบการประชุม	0	3	6	10	23	4.26	85.24
5. การต้อนรับ และอำนวยความสะดวกของผู้จัดประชุม	0	1	6	11	24	4.38	87.62
6. ประโยชน์ในภาพรวมที่ได้รับจากการประชุม	0	1	5	12	24	4.40	88.10
7. ความพึงพอใจในภาพรวมของการเข้าร่วมประชุม	0	1	5	11	25	4.43	88.57
ผลคะแนนความพึงพอใจ						4.32	86.33

หมายเหตุ : คะแนนเต็มในแต่ละหัวข้อการประเมิน = 5 คะแนน

การคำนวณค่าเฉลี่ย = $[5(n_5) + 4(n_4) + 3(n_3) + 2(n_2) + 1(n_1)]/n$

เปอร์เซ็นต์คะแนนเฉลี่ย = $[\text{ค่าเฉลี่ย (N)} * 100]/\text{คะแนนเต็ม}$

