



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖

ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว ๕๑๓

วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอแจ้งปรับเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค และการคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ  
ด้านองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค (Bright spot)

เรียน ผู้อำนวยการทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว๗๖๑ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕  
แจ้งแนวทางการพัฒนา และการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค  
พร้อมทั้งเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค และการคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบด้านองค์กร  
แห่งความสุขกรมควบคุมโรค (Bright spot) และตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๙.๐๕/๗๐๘  
ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง MOPH-4T กระทรวงสาธารณสุข  
โดยชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘  
เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น นั้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ขอแจ้งปรับเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค  
และการคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบด้านองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค (Bright spot) เพื่อให้สอดคล้อง  
กับแนวทางองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MOPH-4T โดยมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายยุทธพงษ์ เกียรติอุทิศชาติ)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

## เกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค มุ่งสู่ องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MOPH-4T

### ที่มาและความสำคัญ

ตามนโยบายและทิศทางการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 ของนายแพทย์โอภาส การย์กวินพงศ์ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีการขับเคลื่อนนโยบายตามแผนนโยบาย “สุขภาพคนไทยเพื่อสุขภาพประเทศไทย” โดยมุ่งเน้น 6 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารยกระดับการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพในทุกมิติ 2) ยกระดับระบบบริการรองรับสังคมสูงวัย และลดอัตราตายโรคสำคัญ 3) ผลักดันการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขสู่ยุคดิจิทัล 4) ยกระดับความมั่นคงทางสุขภาพ 5) ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพนานาชาติ และ 6) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น โดยประเด็นที่ 6 ประกอบไปด้วย 2 ประเด็นย่อย คือ 6.1) เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T ได้แก่ Trust สร้างความไว้วางใจกับประชาชน ฝ่ายนโยบาย ฝ่ายต่างประเทศ บุคลากร และเครือข่าย Teamwork & Talent ทำงานเป็นทีม และสนับสนุนคนเก่งที่สร้างความเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี Technology ใช้เทคโนโลยี ให้เกิดผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่าเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็วแม่นยำ Targets ทำงานแบบมุ่งเป้าหมาย สามารถจัดการทรัพยากร 6.2) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัวยืดหยุ่นได้ในภาวะวิกฤติ ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีพลัง โดยมีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน เรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และยึดหลักปฏิบัติในการทำงาน “ททท.” คือ “ทำทันที” “ทำต่อเนื่อง” และ “ทำและพัฒนา”

### กรอบแนวคิด

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดกรอบแนวคิด องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH- 4T ที่สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการดำเนินงานในการขับเคลื่อน ดังนี้

**ค่านิยม** องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T หมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด สามารถตอบสนองความต้องการผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 T1 Trust ประเด็นที่ 2 T2 Teamwork & Talent ประเด็นที่ 3 T3 Technology ประเด็นที่ 4 T4 Target ประเด็นที่ 5 Result

**T1 Trust** หมายถึง การสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากรขององค์กร และเครือข่าย ประกอบด้วย

- t1.1 Core Value: การสร้างเสริมค่านิยมองค์กร
- t1.2 Moral: การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
- t1.3 Work-Life Balance: ความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน
- t1.4 Happy Workplace: การดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
- t1.5 Safety Workplace: สภาพแวดล้อมที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน

**T2 Teamwork & Talent** หมายถึง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนผู้มีความสามารถโดดเด่นในงาน ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีประกอบด้วย

- t2.1 Team Building : การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- t2.2 Creative Thinking: การสร้างสรรค์การดำเนินงานขององค์กร
- t2.3 Lean Process: การปรับปรุงและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อให้บริการแก่ประชาชนหรือ

ผู้รับบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

t2.4 Talent Management: การสนับสนุนคนเก่งที่สร้างความเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี

t2.5 Reward & Career Path : การยกย่องชมเชยและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

**T3 Technology** หมายถึง การใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็ว แม่นยำ ประกอบด้วย

t3.1 Information and Communications Technology: การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

t3.2 Innovation: การใช้นวัตกรรมในการทำงาน

**T4 Target** หมายถึง การทำงานที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

t4.1 Leadership: การนำองค์กรที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

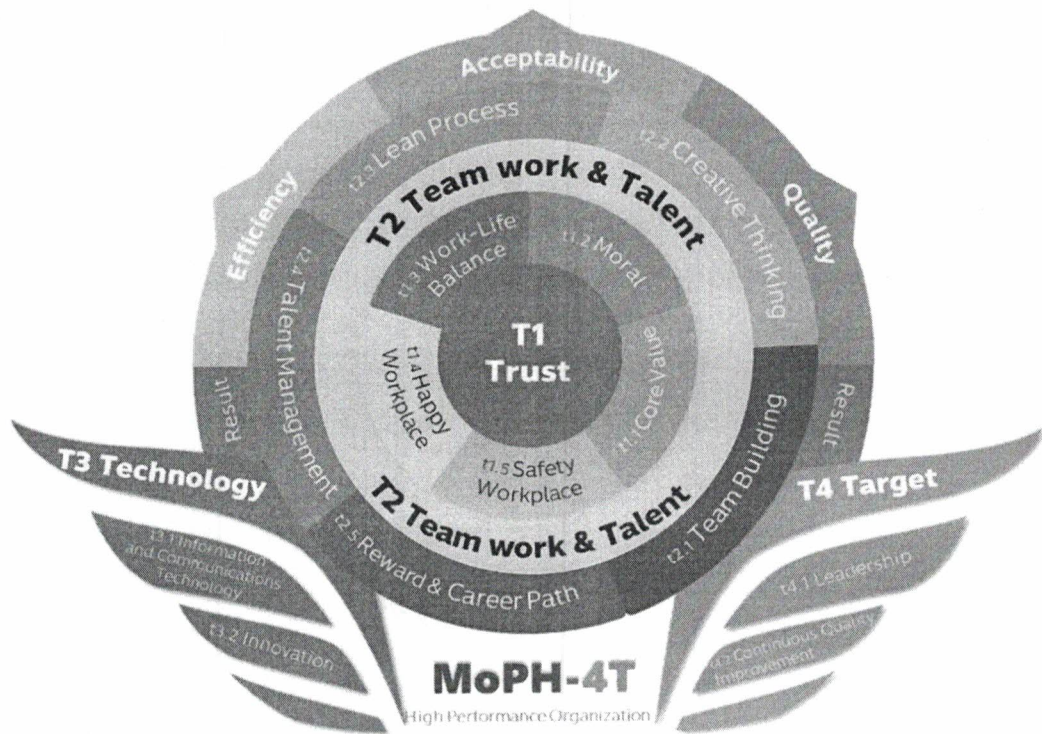
t4.2 Continuous Quality Improvement: การปรับปรุงผลการดำเนินงานองค์กรอย่างต่อเนื่อง

**Result:** ผลลัพธ์การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ประกอบด้วย

1) Quality : องค์กรมีคุณภาพ

2) Acceptability : การยอมรับของสังคม ชุมชน หรือผู้รับบริการ

3) Efficiency : การวัดประสิทธิภาพ



กรอบแนวคิด องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH- 4T

## การนำกรอบแนวคิด/แนวทาง สู่การปฏิบัติ

หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค มีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ภายใต้เป้าหมายกระทรวงสาธารณสุข “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” รวมทั้งเป้าหมายของยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563 - 2567 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคม มาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานสามารถนำการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข ผลการประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI) มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา ต่อยอด และขยายผลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-4T ได้ โดยหน่วยงานสามารถประเมินตนเอง ตามแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ได้ในเดือนสิงหาคม 2566 โดยมีรายละเอียดแบบประเมินตาม QR Code



<https://shorturl-ddc.moph.go.th/1i085>

แบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง  
กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

---

**เกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค และการคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ  
ด้านองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค (Bright spot)**

ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สธ 0406.8/ว761 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2565 แจ้งแนวทางการพัฒนา และการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค พร้อมทั้งเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค และการคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบด้านองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค (Bright spot) นั้น

เพื่อให้การประเมินองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค และการคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบฯ สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงกระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ได้ได้ปรับเกณฑ์การประเมินและคัดเลือกฯ ดังนี้

**ตัวชี้วัด:** ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง MOPH-4T หมายถึง จำนวนหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่ดำเนินการผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง MOPH-4T ตั้งแต่ระดับคะแนน 4 ขึ้นไปโดยมีเกณฑ์ดังนี้

**เกณฑ์ประเมินองค์กรแห่งความสุข มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง MOPH-4T (องค์กรแห่งความสุขเต็ม)**  
หน่วยงาน 43 หน่วยงาน ดำเนินการตามรายละเอียดการดำเนินงาน มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ลำดับ	การดำเนินงาน	คะแนน	เอกสารประกอบการประเมิน	หมายเหตุ
1	จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขตามจุดเน้นกรมและของหน่วยงาน	0.5 คะแนน	แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของหน่วยงาน ที่เชื่อมโยงตามจุดเน้นกรมและของหน่วยงาน โดยผ่านการอนุมัติ หรือ ความเห็นชอบจากผู้อำนวยการหน่วยงาน <b>* รายงานผ่านระบบ HR Report ภายในวันที่ 31 มกราคม 2566)</b>	ไม่ปรับ
2	ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน (รอบ 6 เดือน)	1 คะแนน รอบ 6 เดือน (0.5 คะแนน)  รอบ 12 เดือน (0.5 คะแนน)	มีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน ตามแบบฟอร์ม HRE_01 <b>* รายงานผ่านระบบ HR Report (รอบ 6 เดือน ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2566) (รอบ 12 เดือน ภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2566)</b>	ไม่ปรับ

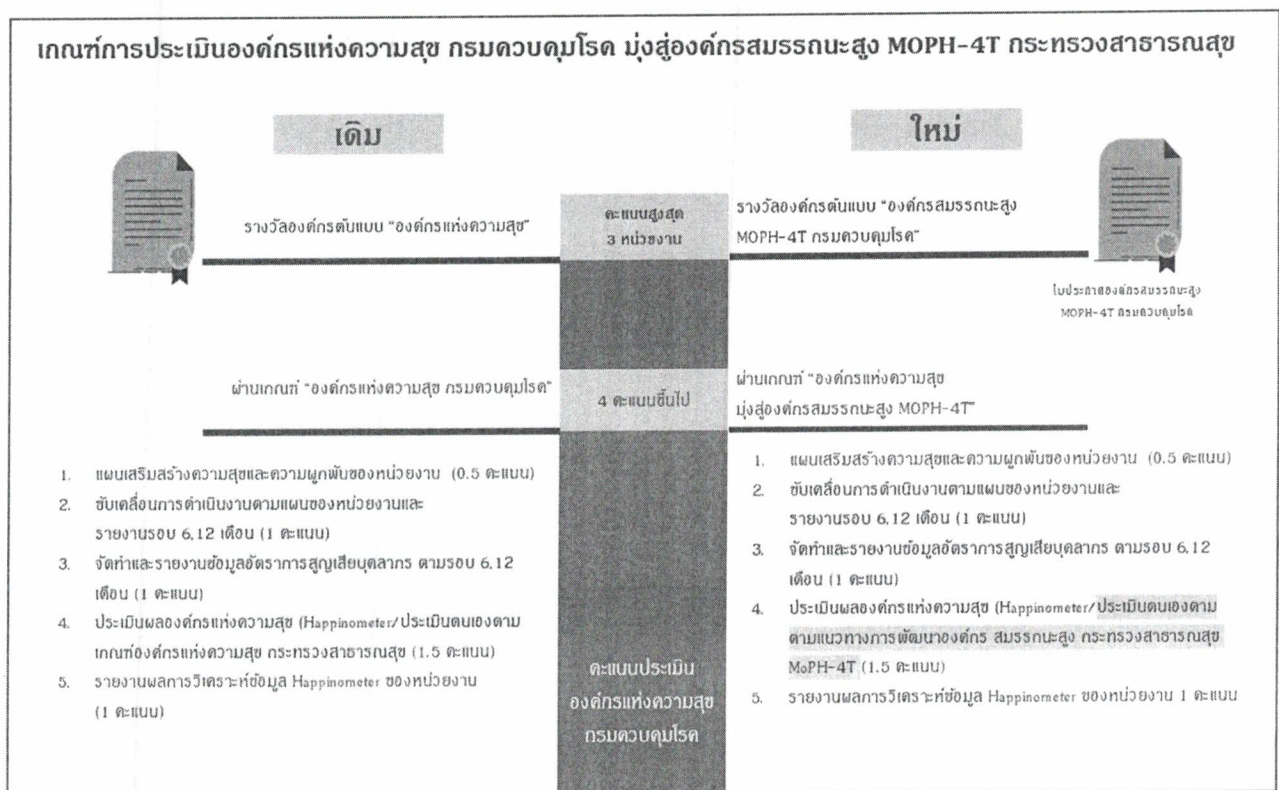
ลำดับ	การดำเนินงาน	คะแนน	เอกสารประกอบการประเมิน	หมายเหตุ																								
3.	<p>ดำเนินการจัดทำข้อมูลอัตรา การสูญเสียบุคลากรของ หน่วยงานพร้อมสาเหตุ การสูญเสีย (โอน/ย้าย/ลาออก/เกษียณ/ ปลดออก/ไล่ออก)</p>	<p>1 คะแนน รอบ 6 เดือน (0.5 คะแนน)</p> <p>รอบ 12 เดือน (0.5 คะแนน)</p>	<p>รายงานข้อมูลอัตราการสูญเสียบุคลากร ของหน่วยงานพร้อมสาเหตุการสูญเสีย (โอน/ย้าย/ลาออก/เกษียณ/ปลดออก/ไล่ออก) ในหน่วยงาน</p> <p>* รายงานผ่านระบบ HR Report (รอบ 6 เดือน ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2566) (รอบ 12 เดือน ภายในวันที่ 25 กันยายน 2566)</p>	ไม่ปรับ																								
4	<p>ประเมินผลองค์กรแห่งความสุข ผ่านระบบ HR report ดังนี้</p> <p>4.1 ประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรใน หน่วยงาน ด้วยแบบประเมิน Happinometer กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว (ประเมินเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566)</p> <p>4.2 ประเมินตนเองตามเกณฑ์ องค์กรแห่งความสุข-กระทรวง สาธารณสุข</p> <p>4.2 แบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) ตามแนวทางการพัฒนาองค์กร สมรรถนะสูง กระทรวง สาธารณสุข MoPH-4T กลุ่มเป้าหมาย : งานพัฒนา องค์กรของหน่วยงานหรือผู้ได้รับ มอบหมาย จำนวน 1 ท่าน (ประเมินเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566)</p>	1.5 คะแนน	<p>หน่วยงานมีผลการประเมินผลองค์กรแห่ง ความสุข ดังนี้</p> <p>4.1 ผลการประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน (Happinometer) มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า ค่าเป้าหมายของกรม (ค่าเป้าหมายกรม : ค่าเฉลี่ย 68) (0.5 คะแนน)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>คะแนนที่ได้</th> <th>ค่าเฉลี่ยความสุข</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.1 คะแนน</td> <td>ค่าเฉลี่ย 56</td> </tr> <tr> <td>0.2 คะแนน</td> <td>ค่าเฉลี่ย 59</td> </tr> <tr> <td>0.3 คะแนน</td> <td>ค่าเฉลี่ย 62</td> </tr> <tr> <td>0.4 คะแนน</td> <td>ค่าเฉลี่ย 65</td> </tr> <tr> <td>0.5 คะแนน</td> <td>ค่าเฉลี่ย 68</td> </tr> </tbody> </table> <p>4.1.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ตอบแบบสำรวจ Happinometer (0.5 คะแนน)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>คะแนนที่ได้</th> <th>ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ที่ตอบแบบสำรวจ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.1 คะแนน</td> <td>ร้อยละ 65 ขึ้นไป</td> </tr> <tr> <td>0.2 คะแนน</td> <td>ร้อยละ 70 ขึ้นไป</td> </tr> <tr> <td>0.3 คะแนน</td> <td>ร้อยละ 75 ขึ้นไป</td> </tr> <tr> <td>0.4 คะแนน</td> <td>ร้อยละ 80 ขึ้นไป</td> </tr> <tr> <td>0.5 คะแนน</td> <td>ร้อยละ 85 ขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table>	คะแนนที่ได้	ค่าเฉลี่ยความสุข	0.1 คะแนน	ค่าเฉลี่ย 56	0.2 คะแนน	ค่าเฉลี่ย 59	0.3 คะแนน	ค่าเฉลี่ย 62	0.4 คะแนน	ค่าเฉลี่ย 65	0.5 คะแนน	ค่าเฉลี่ย 68	คะแนนที่ได้	ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ที่ตอบแบบสำรวจ	0.1 คะแนน	ร้อยละ 65 ขึ้นไป	0.2 คะแนน	ร้อยละ 70 ขึ้นไป	0.3 คะแนน	ร้อยละ 75 ขึ้นไป	0.4 คะแนน	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	0.5 คะแนน	ร้อยละ 85 ขึ้นไป	<p>ปรับข้อ 4.2 ประเมิน ตนเองตามเกณฑ์ องค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข เป็น แบบประเมิน ตนเอง (Self-Assessment) ตามแนวทางการ พัฒนาองค์กร สมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T และตาราง ช่วงคะแนน</p>
คะแนนที่ได้	ค่าเฉลี่ยความสุข																											
0.1 คะแนน	ค่าเฉลี่ย 56																											
0.2 คะแนน	ค่าเฉลี่ย 59																											
0.3 คะแนน	ค่าเฉลี่ย 62																											
0.4 คะแนน	ค่าเฉลี่ย 65																											
0.5 คะแนน	ค่าเฉลี่ย 68																											
คะแนนที่ได้	ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ที่ตอบแบบสำรวจ																											
0.1 คะแนน	ร้อยละ 65 ขึ้นไป																											
0.2 คะแนน	ร้อยละ 70 ขึ้นไป																											
0.3 คะแนน	ร้อยละ 75 ขึ้นไป																											
0.4 คะแนน	ร้อยละ 80 ขึ้นไป																											
0.5 คะแนน	ร้อยละ 85 ขึ้นไป																											

ลำดับ	การดำเนินงาน	คะแนน	เอกสารประกอบการประเมิน	หมายเหตุ																								
			<p>4.2 ผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข (0.5 คะแนน)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>คะแนนที่ได้</th> <th>ผลคะแนนรวม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.1 คะแนน</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>0.2 คะแนน</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>0.3 คะแนน</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>0.4 คะแนน</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>0.5 คะแนน</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> <p>4.2 แบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) ตามแนวทางการพัฒนาองค์กร สมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>คะแนนที่ได้</th> <th>ช่วงคะแนนรวม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.1 คะแนน</td> <td>&lt; 20</td> </tr> <tr> <td>0.2 คะแนน</td> <td>20 - 39</td> </tr> <tr> <td>0.3 คะแนน</td> <td>49 - 59</td> </tr> <tr> <td>0.4 คะแนน</td> <td>60 - 79</td> </tr> <tr> <td>0.5 คะแนน</td> <td>80 - 100</td> </tr> </tbody> </table>	คะแนนที่ได้	ผลคะแนนรวม	0.1 คะแนน	4	0.2 คะแนน	8	0.3 คะแนน	12	0.4 คะแนน	16	0.5 คะแนน	20	คะแนนที่ได้	ช่วงคะแนนรวม	0.1 คะแนน	< 20	0.2 คะแนน	20 - 39	0.3 คะแนน	49 - 59	0.4 คะแนน	60 - 79	0.5 คะแนน	80 - 100	
คะแนนที่ได้	ผลคะแนนรวม																											
0.1 คะแนน	4																											
0.2 คะแนน	8																											
0.3 คะแนน	12																											
0.4 คะแนน	16																											
0.5 คะแนน	20																											
คะแนนที่ได้	ช่วงคะแนนรวม																											
0.1 คะแนน	< 20																											
0.2 คะแนน	20 - 39																											
0.3 คะแนน	49 - 59																											
0.4 คะแนน	60 - 79																											
0.5 คะแนน	80 - 100																											
5	มีการวิเคราะห์ข้อมูลผลสำรวจ Happinometer ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของหน่วยงานในปีงบประมาณถัดไป	1 คะแนน	<p>รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล Happinometer ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยอย่างน้อยต้องประกอบไปด้วยหัวข้อ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ</li> <li>ค่าเฉลี่ยความสุข ความผูกพัน ภาพรวม</li> <li>ค่าเฉลี่ยความสุข ความผูกพัน รายมิติ</li> <li>ประเด็น/จุดเน้นในการปรับปรุงและพัฒนา</li> </ol> <p>โดยรายงานผ่านระบบ HR Report ภายในวันที่ 30 กันยายน 2566</p>	ไม่ปรับ																								
	คะแนนรวม	5 คะแนน																										

## การคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบด้านองค์กรแห่งความสุข กรมควบคุมโรค (Bright spot)

ตามที่กรมควบคุมโรค กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขแก่หน่วยงาน จึงกำหนดให้มีการคัดเลือก “หน่วยงานต้นแบบด้านองค์กรแห่งความสุข กรมควบคุมโรค (Bright spot)” จำนวน 3 หน่วยงาน โดยพิจารณาจากหน่วยงานที่มีคะแนนตามเกณฑ์ประเมินองค์กรแห่งความสุขสูงที่สุดในแต่ละกลุ่ม และเอกสารประกอบเรื่องราวของความสำเร็จ (Success Story) การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (ตามแบบฟอร์ม HRE\_2) นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงกระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T จึงได้ปรับชื่อรางวัลเป็น รางวัลองค์กรต้นแบบ “องค์กรสมรรถนะสูง MOPH-4T กรมควบคุมโรค” และปรับ “แบบฟอร์ม HRE\_2”





แบบรายงานผลการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

หน่วยงาน.....

1) บทสรุปผู้บริหารในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

.....  
.....  
.....  
.....

3) โอกาส และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4) ภาพประกอบ

5) คลิปวิดีโอองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (ถ้ามี)

ผู้ประสานงาน.....เบอร์ติดต่อ.....



ห้องอธิบดีกรมควบคุมโรค  
เลขรับ ๑๕๒๐  
วันที่ ๔ เม.ย. ๒๕๖๖  
เวลา ๑๓.๕๓

# บันทึกข้อความ

กรมควบคุมโรค  
เลขรับ ๓๑๐๗/๓  
วันที่ ๔ พ.พ. ๒๕๖๖  
เวลา ๑๐.๕๗/๓

ส่วนราชการ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๒๕๕๙

ที่ สธ ๐๒๐๙.๐๕/๓๐๕

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

เลขานุการกรม  
๓๓๕๐  
วันที่ 4 เม.ย. 2566  
เวลา

เรียน อธิบดีกรมควบคุมโรค

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T โดยมีกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการการขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร กระทรวงสาธารณสุข โดยที่ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ กรอบแนวคิด และแนวทางการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T นั้น

ในการนี้ กระทรวงสาธารณสุข ขอแจ้งแนวทางการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T เพื่อสื่อสารให้หน่วยงานทุกระดับ นำนโยบายและทิศทางการดำเนินงานมาปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. คู่มือแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

๒. การเสริมพลัง และกำกับติดตามโดยอธิบดีกรม/ เลขาธิการคณะกรรมการฯ และผู้บริหารหน่วยงาน

๓. ไตรมาสที่ ๔ ขอให้พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ปี ๒๕๖๖ ระดับกรม อย่างน้อย กรมละ ๑ หน่วยงาน (ถ้ามีมากกว่า ๑ หน่วยงานให้มีการเรียงลำดับ) ทั้งนี้ ขอให้จัดส่งผลการพิจารณาคัดเลือก และรายงานผลการดำเนินงาน มายังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spd.happymoph@gmail.com ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย จะเป็นพระคุณ

เรียน อธิบดีกรมควบคุมโรค

เพื่อโปรดพิจารณาต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

เจ้าเอก

(รังสรรค์ กามลแสน)

เลขานุการกรม กรมควบคุมโรค

- 4 เม.ย. 2566

(นายพงศ์เกษม ไข่มุกด์)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนงานบริการสุขภาพ

ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมควบคุมโรค  
เลขรับ ๓๐๒๐  
วันที่ ๓ เม.ย. ๒๕๖๖  
เวลา ๑๑:๕๑

๒) ขอ ขค.

(นายธเรศ กรัษนัยรวิวงศ์)

อธิบดีกรมควบคุมโรค

- ๕ เม.ย. ๒๕๖๖

๕.๕.๒๕๖๖

๕ พรรษา

- กง

- สก + สกน

๑๐ เม.ย. ๒๕๖๖

บริหาร  
 สรรหา  
 อัตรา  
 ประเมินผล  
 วินัย  
 พัฒนา  
 บุคลากร  
 ยุทธศาสตร์  
 คัดเลือก

สนอ ๓๐๒๐  
๗ เม.ย. ๒๕๖๖

๗ เม.ย. ๒๕๖๖

คู่มือแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T



แบบรายงานผลการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

กรม.....ชื่อหน่วยงาน.....

๑) บทสรุปผู้บริหารในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

๒) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

๓) โอกาส และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

.....  
.....  
.....  
.....

๔) ภาพประกอบ

๕) คลิปวิดีโอองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (ถ้ามี)

ผู้ประสานงาน.....เบอร์ติดต่อ.....

หมายเหตุ : ขอให้จัดส่งผลการพิจารณาคัดเลือก และรายงานผลการดำเนินงาน มายังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spd.happymoph@gmail.com ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ หากมีข้อสงสัยติดต่อที่ กลุ่มพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายด้านสุขภาพ เบอร์โทรศัพท์ ๐๒-๕๕๐๒๔๕๕



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖

ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว ๕๑๑

วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอแจ้งแนวทางการพัฒนา และการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรค อย่างมีอาชีพ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี นั้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ขอแจ้งแนวทางการพัฒนา และการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



แนวทางการพัฒนาฯ