

**แนวทางการเสริมสร้างความสุข  
และความผูกพันของบุคลากร  
กรมควบคุมโรค  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**



# แนวทางการเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

## ความเป็นมา

1. นโยบาย และทิศทางการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 มุ่งเน้นการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ 6 ประเด็นหลัก ซึ่งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากร คือ ประเด็นที่ 6 “พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น” ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย คือ 1) เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T ได้แก่ Trust สร้างความไว้วางใจกับประชาชน ฝ่ายนโยบาย ฝ่ายต่างประเทศ บุคลากรและเครือข่าย Network & Talent ทำงานเป็นทีม และสนับสนุนคนเก่งที่สร้างความเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี Technology ใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็วแม่นยำ Targets ทำงานแบบมุ่งเป้าหมายสามารถจัดการทรัพยากร 2) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัวยืดหยุ่นได้ในภาวะวิกฤติทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีพลัง โดยมีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน เรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน โดยยึดหลักปฏิบัติในการทำงาน “ททท.” คือ “ทำทันที ทำต่อเนื่อง ทำและพัฒนา”

## 2. นโยบาย และทิศทางการดำเนินงานกรมควบคุมโรค

2.1 ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563 – 2567 กรมควบคุมโรคขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรคฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยมีตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สำคัญ คือ

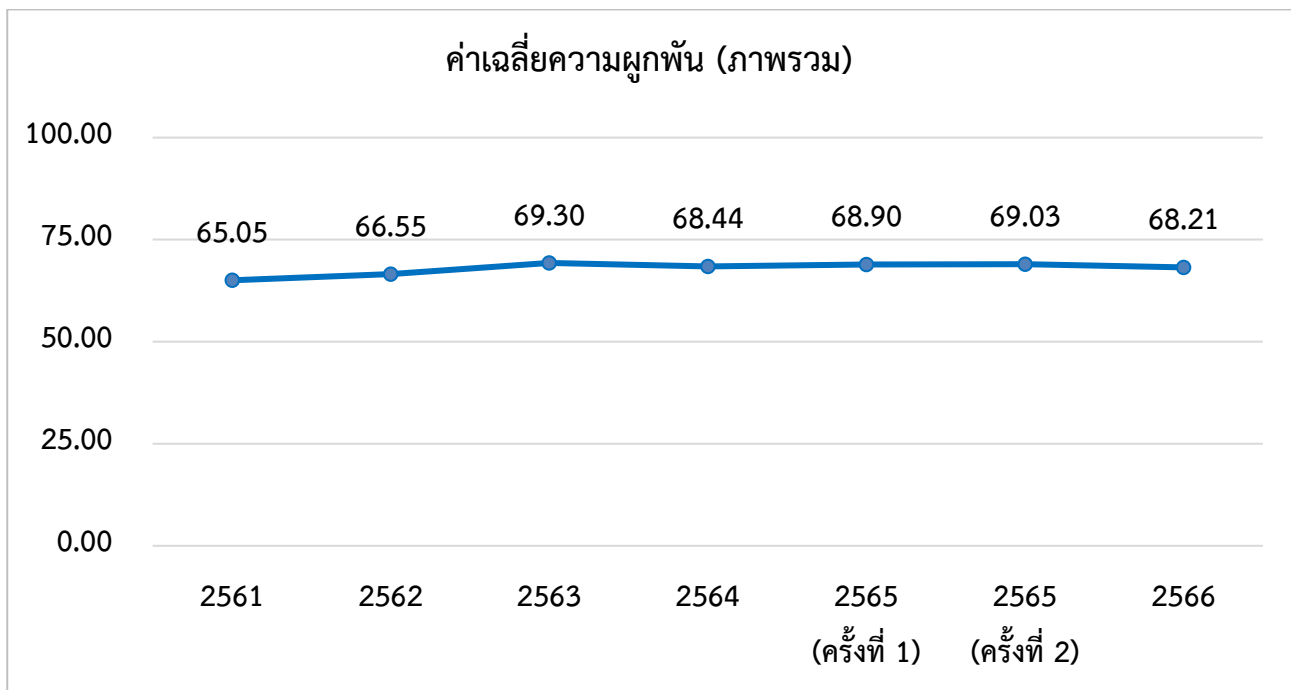
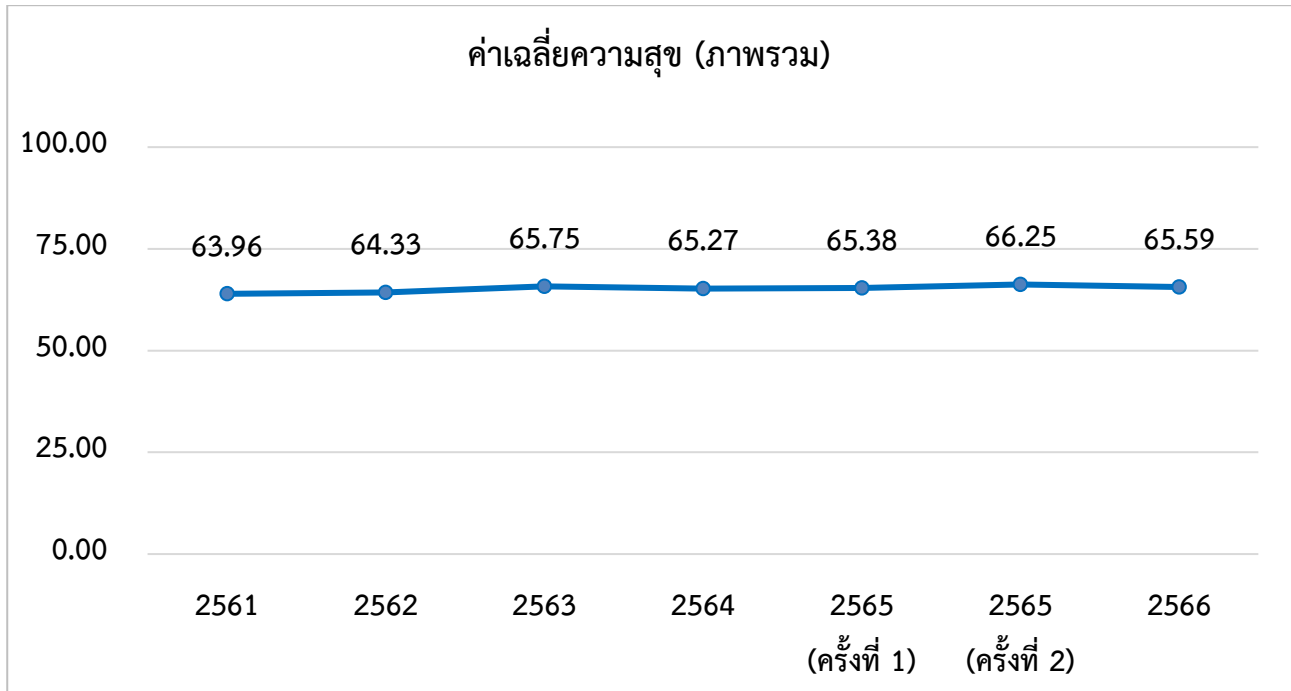
- 1) ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (เป้าหมาย : ค่าเฉลี่ย 70)
- 2) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (เป้าหมาย : ร้อยละ 97)
- 3) ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy public organization index : HPI) (เป้าหมาย : ค่าเฉลี่ย 70)
- 4) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-4T (เป้าหมาย : ร้อยละ 7)

2.2 นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กำหนดนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากร ด้วยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

## สถานการณ์ปัจจุบัน

ระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรคดำเนินการสำรวจระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้วยเครื่องมือ Happinometer มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2566 โดยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้



## ค่าเฉลี่ย Happinometer รายมิติ

| มิติ Happinometer             | 2561  | 2562  | 2563  | 2564  | 2565<br>(ครั้งที่ 1) | 2565<br>(ครั้งที่ 2) | 2566  |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|----------------------|----------------------|-------|
| Happy Body (สุขภาพกายดี)      | 65.68 | 65.68 | 65.79 | 64.97 | 64.01                | 63.57                | 62.71 |
| Happy Relax (ผ่อนคลายดี)      | 57.28 | 57.70 | 58.82 | 58.46 | 59.35                | 59.64                | 59.08 |
| Happy Heart (น้ำใจดี)         | 69.85 | 70.47 | 72.55 | 72.61 | 72.89                | 72.83                | 72.59 |
| Happy Soul (จิตวิญญาณดี)      | 71.73 | 71.84 | 73.25 | 72.44 | 73.02                | 74.04                | 73.63 |
| Happy Family (ครอบครัวดี)     | 65.57 | 66.84 | 66.29 | 64.50 | 66.48                | 67.27                | 66.48 |
| Happy Society (สังคมดี)       | 65.86 | 65.83 | 68.58 | 68.43 | 64.91                | 70.51                | 69.54 |
| Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)        | 64.27 | 63.94 | 65.57 | 64.87 | 65.70                | 66.58                | 66.36 |
| Happy Money (สุขภาพการเงินดี) | 51.80 | 52.15 | 54.30 | 54.82 | 54.36                | 53.94                | 52.55 |
| Happy Work Life (การทำงานดี)  | 63.59 | 64.53 | 66.58 | 66.32 | 67.72                | 67.89                | 67.42 |

## ค่าเฉลี่ยความผูกพันรายมิติ

| มิติความผูกพัน                                    | 2561  | 2562  | 2563  | 2564  | 2565<br>(ครั้งที่ 1) | 2565<br>(ครั้งที่ 2) | 2566  |
|---------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|----------------------|----------------------|-------|
| Say (การกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี)                    | 63.82 | 65.33 | 68.60 | 67.33 | 68.07                | 68.53                | 67.67 |
| Stay (ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป)        | 60.58 | 62.56 | 65.63 | 64.51 | 64.72                | 64.79                | 63.75 |
| Strive (ความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร) | 70.74 | 71.75 | 73.66 | 73.49 | 73.92                | 73.76                | 73.21 |

จากผลสำรวจ Happinometer ที่ผ่านมา พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ Happy (มีความสุขและมีความผูกพันกับองค์กร) โดยมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอย่างต่อเนื่องทุกปี คือ มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) และมิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก ที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา คือ

- 1) มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) ค่าเฉลี่ย 52.55
- 2) มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) ค่าเฉลี่ย 59.08
- 3) มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี) ค่าเฉลี่ย 62.71

## จุดเน้นการดำเนินงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี)
2. มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)
3. มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี)

## แนวทางการขับเคลื่อนหน่วยงานเป็นองค์กรแห่งความสุข

เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีรายละเอียด ดังนี้

| ลำดับ | รายละเอียดการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ระยะเวลา                                                                       |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | <b>จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างความสุขและความผูกพัน</b> ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ตามจุดเน้นกรมและจุดเน้นของหน่วยงาน<br><br><b>*ดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</b>                                              | ภายในวันที่ 31 มี.ค. 2567                                                      |
| 2     | <b>ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างความสุขและความผูกพัน</b> ของบุคลากรในหน่วยงาน<br><br>มีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน<br><br><b>*รายงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</b> | รอบ 6 เดือน ภายในวันที่ 25 มี.ค. 2567<br>รอบ 12 เดือน ภายในวันที่ 25 ก.ย. 2567 |
| 3     | <b>ดำเนินการสำรวจ Happinometer และ HPI ผ่านระบบ Happy MOPH ณ ต้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</b><br><br>มีรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล Happinometer และ HPI ของหน่วยงาน เสนอผู้บริหารรับทราบ                                                                                                                          | ประเมินในช่วงเดือน ธ.ค. 2566 - ก.พ. 2567                                       |
| 4     | <b>จัดทำข้อมูลอัตราการคงอยู่ของบุคลากร และข้อมูลการสูญเสียบุคลากรของหน่วยงาน พร้อมสาเหตุการสูญเสีย</b> (โอน/ย้าย/ลาออก/เกษียณ/ปลดออก/ไล่ออก)                                                                                                                                                                | รอบ 6 เดือน ภายในวันที่ 25 มี.ค. 2567<br>รอบ 12 เดือน ภายในวันที่ 25 ก.ย. 2567 |

| ลำดับ | รายละเอียดการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ระยะเวลา                     |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 5     | <p>ประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้วยแบบประเมิน Happinometer ผ่านระบบ HR Report Online</p> <p><u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว</p> <p>(ค่าเป้าหมายกรม : ค่าเฉลี่ย 70)</p>                                                                                                                                                                                                               | ประเมินในช่วงเดือน ก.ค. 2567 |
| 6     | <p>มีการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ภายในวันที่ 30 มิ.ย. 2567    |
| 7     | <p>มีรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสำรวจ Happinometer ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของหน่วยงานในปีงบประมาณถัดไป</p> <p>โดยอย่างน้อยต้องประกอบไปด้วยหัวข้อ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ</li> <li>2. ค่าเฉลี่ยความสุข ความผูกพัน ภาพรวม</li> <li>3. ค่าเฉลี่ยความสุข ความผูกพัน รายมิติ</li> <li>4. ประเด็น/จุดเน้นในการปรับปรุงและพัฒนา</li> </ol> | ภายในวันที่ 25 ก.ย. 2567     |

**การคัดเลือกหน่วยงานที่มีความโดดเด่น ด้านองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค  
มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง (MoPH-4T)**

ตามที่กรมควบคุมโรค กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขแก่หน่วยงาน จึงกำหนดให้มีการคัดเลือก “หน่วยงานที่มีความโดดเด่น ด้านองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง (MoPH-4T)” จำนวน 3 หน่วยงาน โดยพิจารณาจากหน่วยงานที่มีคะแนนตามเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุขสูงที่สุดในแต่ละประเภทการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T และเอกสารประกอบตามแบบรายงานผลการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (แบบฟอร์ม HRE\_1) ดังนี้

| ประเภทหน่วยงาน                                   | ชื่อหน่วยงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>หน่วยงานสนับสนุน</b><br>(คัดเลือก 1 หน่วยงาน) | 1. สำนักงานเลขานุการกรม<br>2. กองกฎหมาย<br>3. กองบริหารการคลัง<br>4. กองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>5. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน<br>6. กลุ่มตรวจสอบภายใน<br>7. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร<br>8. สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก<br>9. สำนักงานเลขานุการโครงการพระราชดำริฯ<br>10. กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค<br>11. กลุ่มงานจริยธรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>หน่วยงานวิชาการ</b><br>(คัดเลือก 1 หน่วยงาน)  | 1. กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน<br>2. กองงานควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ<br>3. กองระบาดวิทยา<br>4. กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม<br>5. กองโรคติดต่อทั่วไป<br>6. กองโรคติดต่อทางแมลง<br>7. กองโรคไม่ติดต่อ<br>8. กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์<br>9. กองวัณโรค<br>10. สถาบันบำราศนราดูร<br>11. สถาบันราชประชาสมาสัย<br>12. สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์<br>13. สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ<br>14. สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ<br>15. สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ<br>16. สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา<br>17. สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง<br>18. กองป้องกันการบาดเจ็บ<br>19. กองด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค |

| ประเภทหน่วยงาน                        | ชื่อหน่วยงาน                       |
|---------------------------------------|------------------------------------|
|                                       | 20. กองนวัตกรรมและวิจัย            |
| หน่วยงานสคร.<br>(คัดเลือก 1 หน่วยงาน) | สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 – 12 |

**เกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T**

หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง MoPH-4T หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีผลประเมินตนเอง (Self-Assessment) ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

| ลำดับ           | การดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | คะแนน     | เอกสารประกอบการประเมิน                                                                                                                                                                                  |     |     |    |     |       |   |     |     |     |     |   |                                                                                                                                                                                   |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|----|-----|-------|---|-----|-----|-----|-----|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1               | การดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข<br>ควบคุมโรค                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 3         | ประเมินจากผลการดำเนินงานสู่การเป็น<br>องค์กรแห่งความสุข                                                                                                                                                 |     |     |    |     |       |   |     |     |     |     |   |                                                                                                                                                                                   |
| 2               | การประเมินตนเอง (Self-Assessment)<br>ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง<br>กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T<br>โดยมีผลคะแนนไม่น้อยกว่า ๘๐ คะแนน<br><table border="1" data-bbox="288 1155 767 1245"> <thead> <tr> <th>ผล</th> <th>80</th> <th>85</th> <th>90</th> <th>95</th> <th>100</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th>คะแนน</th> <td>1</td> <td>1.5</td> <td>2.0</td> <td>2.5</td> <td>3.0</td> </tr> </tbody> </table> | ผล        | 80                                                                                                                                                                                                      | 85  | 90  | 95 | 100 | คะแนน | 1 | 1.5 | 2.0 | 2.5 | 3.0 | 3 | แบบประเมินตนเอง (Self-Assessment)<br>ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง<br>กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T<br><b>*ประเมินผ่านระบบ HR Report Online<br/>(ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2567)</b> |
| ผล              | 80                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 85        | 90                                                                                                                                                                                                      | 95  | 100 |    |     |       |   |     |     |     |     |   |                                                                                                                                                                                   |
| คะแนน           | 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1.5       | 2.0                                                                                                                                                                                                     | 2.5 | 3.0 |    |     |       |   |     |     |     |     |   |                                                                                                                                                                                   |
| 3               | รายงานผลการขับเคลื่อนการดำเนินงาน<br>องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข<br>MoPH-4T                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 4         | แบบรายงานผลการดำเนินงานองค์กร<br>สมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข<br>MoPH-4T<br>พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ<br>ตามแบบฟอร์ม HRE_01<br><b>*รายงานผ่านระบบ HR Report Online<br/>(ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2567)</b> |     |     |    |     |       |   |     |     |     |     |   |                                                                                                                                                                                   |
| <b>คะแนนรวม</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>10</b> |                                                                                                                                                                                                         |     |     |    |     |       |   |     |     |     |     |   |                                                                                                                                                                                   |



แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค  
มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

## คำนิยาม

องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T หมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด สามารถตอบสนองความต้องการผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กรสมรรถนะสูง 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

## กรอบแนวคิด

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดกรอบแนวคิด องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH- 4T ที่สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการดำเนินงานในการขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

**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 ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี ประกอบด้วย

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

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

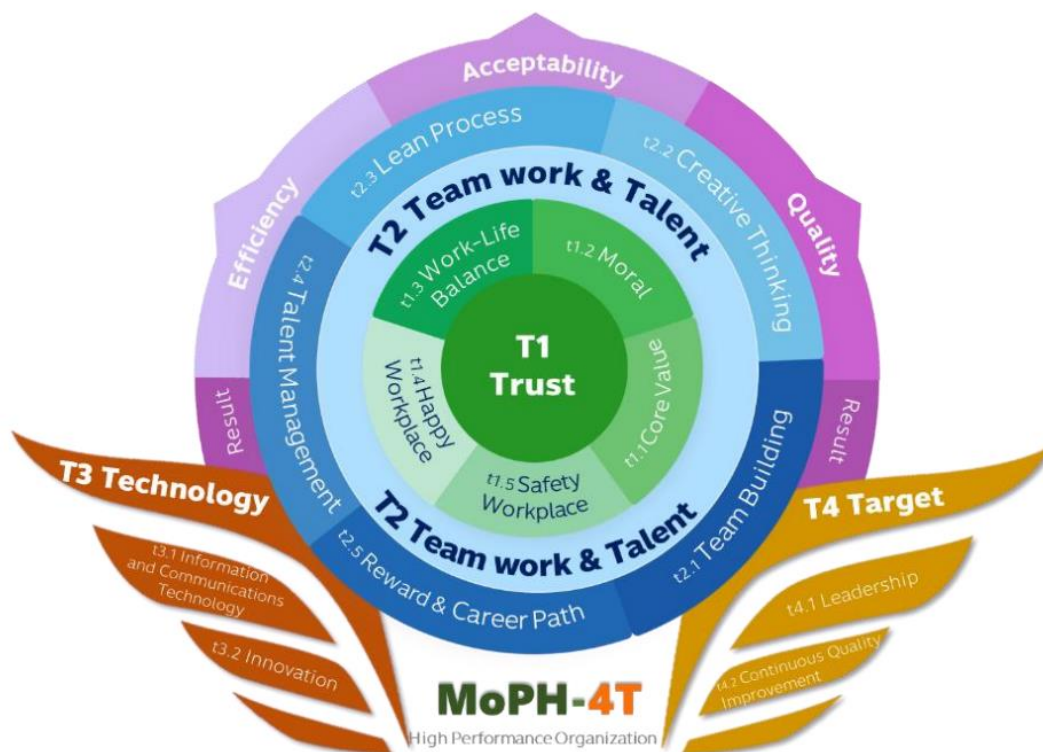
**T4 Target** หมายถึง การทำงานที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

t4.1 Leadership : การนำองค์กรที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

t4.2 Continuous Quality Improvement : การปรับปรุงผลการดำเนินงานองค์กรอย่างต่อเนื่อง

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

- 1) Quality : องค์กรมีคุณภาพ
- 2) Acceptability : การยอมรับของสังคม ชุมชน หรือผู้รับบริการ
- 3) Efficiency : การวัดประสิทธิภาพ



กรอบแนวคิด องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH- 4T

T1 Trust : การสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากร และเครือข่าย

**t1.1 การสร้างเสริมค่านิยมองค์กร (Core Value)**

ระดับที่ 1 ไม่มีการกำหนดค่านิยมองค์กรในการทำงาน

ระดับที่ 2 มีการกำหนดค่านิยมองค์กรในการทำงาน

ระดับที่ 3 มีการสร้างการรับรู้ ทำความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร และเป็นที่ยอมรับ

ระดับที่ 4 มีการนำค่านิยมองค์กรมากำหนดเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่พึงประสงค์

ระดับที่ 5 ส่งเสริมและผลักดันการให้บุคลากรในองค์กรมีการปรับพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่พึงประสงค์

**t1.2 การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร (Moral)**

ระดับที่ 1 ไม่มีการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

ระดับที่ 2 มีการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

ระดับที่ 3 มีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ให้แก่บุคลากรในองค์กร

ระดับที่ 4 มีการปลูกฝังการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง

ระดับที่ 5 มีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน

**t1.3 ความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)**

ระดับที่ 1 ไม่มีแนวทางสร้างเสริมความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

ระดับที่ 2 มีแนวทางสร้างเสริมความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

ระดับที่ 3 มีการลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างเสริมความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

ระดับที่ 4 มีการประเมินผลการสร้างเสริมความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

ระดับที่ 5 มีการปรับปรุงพัฒนาการสร้างเสริมความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

**t1.4 การดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร (Happy Workplace)**

ระดับที่ 1 มีการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร (Happy Workplace)

ระดับที่ 2 มีการวัดผลการประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และประเมินสุขภาวะองค์กร

(HPI: Happy Organization Public Index)

ระดับที่ 3 มีการนำผลการประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และประเมินสุขภาวะองค์กร

(HPI: Happy Organization Public Index) มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์

ระดับที่ 4 นำผลการวิเคราะห์มาใช้ ในการแก้ปัญหา และสร้างเสริมการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

(Happy Workplace)

ระดับที่ 5 มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

(Happy Workplace)

## t1.5 สภาพแวดล้อมที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Workplace)

ระดับที่ 1 ไม่มีแนวทางสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับที่ 2 มีแนวทางสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับที่ 3 มีการสนับสนุนให้จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กร

ระดับที่ 4 มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรม หรือพลังงานทดแทนมาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย

ระดับที่ 5 มีการประเมิน และปรับปรุงพัฒนาการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีและความปลอดภัยในการทำงาน

## T2 Teamwork & Talent: การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนผู้มีความสามารถโดดเด่น ในงานที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี

### t2.1 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Building)

ระดับที่ 1 มีแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน

ระดับที่ 2 มีการสนับสนุนพื้นที่ทำงานร่วม (Co-Working Space) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้งานร่วมกัน

ระดับที่ 3 มีการสื่อสารองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในทีมและภายในองค์กร

ระดับที่ 4 มีกิจกรรมของทีม ที่เป็นรูปธรรมและมีเป้าหมาย

ระดับที่ 5 มีผลผลิตของการทำงานเป็นทีม และบรรลุเป้าหมายของทีม

### t2.2 การสร้างสรรค์การดำเนินงานขององค์กร (Creative Thinking)

ระดับที่ 1 ไม่มีแนวทางให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม และการสร้างสรรค์การดำเนินงานขององค์กร

ระดับที่ 2 มีแนวทางให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม และการสร้างสรรค์การดำเนินงานขององค์กร

ระดับที่ 3 มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม และการสร้างสรรค์การดำเนินงานขององค์กร

ระดับที่ 4 มีการประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากร และการสร้างสรรค์การดำเนินงานขององค์กร

ระดับที่ 5 มีการปรับปรุงพัฒนาแนวทางให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม และการสร้างสรรค์การดำเนินงานขององค์กร

### t2.3 การปรับปรุงและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้รับบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lean Process)

ระดับที่ 1 มีการปรับปรุง กฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงาน

ระดับที่ 2 มีกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความสะดวก และรวดเร็วในการดำเนินการ

ระดับที่ 3 มีการลดขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน และเกินความจำเป็น

ระดับที่ 4 จัดทำข้อกำหนด และแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

ระดับที่ 5 มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

### t2.4 การสนับสนุนคนเก่งที่สร้างความเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี (Talent Management)

ระดับที่ 1 ค้นหาคนเก่งในองค์กร (Talent) ด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ

ระดับที่ 2 มอบหมายงานที่ท้าทายใหม่ ๆ ให้กับคนเก่ง (Talent) และทีม และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

ระดับที่ 3 พัฒนา สนับสนุนทรัพยากร และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน

ระดับที่ 4 มีการวัดผลสัมฤทธิ์การทำงาน และยกย่องชมเชย

ระดับที่ 5 มีการแลกเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการ เกิดเรียนรู้ในองค์กร

### t2.5 การยกย่องชมเชยและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Reward & Career Path)

ระดับที่ 1 ไม่มีการยกย่องชมเชยและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

ระดับที่ 2 มีการยกย่องชมเชยและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

ระดับที่ 3 มีการกำหนดการยกย่องชมเชย และเส้นทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ระดับที่ 4 มีการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

ระดับที่ 5 มีการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพทุกระดับ

## T3 Technology : การใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

### t3.1 การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ICT : Information and Communications Technology)

ระดับที่ 1 มีการรวบรวม จัดเก็บ และรักษาข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพในองค์กร อย่างเป็นระบบ

ระดับที่ 2 ข้อมูลและสารสนเทศมีความแม่นยำถูกต้อง เทียบตรง เชื่อถือได้ และมีความปลอดภัยในการนำมาใช้

ระดับที่ 3 มีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว

ระดับที่ 4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนและสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ระดับที่ 5 มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนการดำเนินงานในองค์กร (Data Driven)

### t3.2 การใช้นวัตกรรมในการทำงาน (Innovation)

ระดับที่ 1 มีการวิเคราะห์เพื่อระบุปัญหา หรือสิ่งที่ต้องพัฒนา ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร

ระดับที่ 2 มีการค้นหาวิธีแก้ปัญห หรือมีแนวทางปรับปรุงพัฒนา

ระดับที่ 3 มีการดำเนินการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงพัฒนา

ระดับที่ 4 เกิดเป็นผลผลิต หรือกระบวนการที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน

ระดับที่ 5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำนวัตกรรมในการทำงานมาใช้ขยายผล

## T4 Target : การทำงานที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

### t4.1 การนำองค์กรที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (Leadership)

ระดับที่ 1 ไม่มีนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งเป้าหมาย ให้คนทำงานมีความสุข

องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

ระดับที่ 2 มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งเป้าหมาย ให้คนทำงานมีความสุข

องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

ระดับที่ 3 มีการถ่ายทอดนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร ไปยังบุคลากรทุกระดับ

ระดับที่ 4 มีการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ที่สอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมาย ให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

ระดับที่ 5 มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และนำผลที่ได้ มาปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

#### t4.2 การปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (CQI : Continuous Quality Improvement)

ระดับที่ 1 ไม่มีการวัดผลการดำเนินงาน และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

ระดับที่ 2 มีการวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการบริหาร

ระดับที่ 3 มีการนำผลจากการวิเคราะห์ ทบทวน มาปรับปรุงการดำเนินงาน

ระดับที่ 4 มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ วิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศภายในองค์กร และนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

ระดับที่ 5 ปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

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

#### 1. Quality : องค์กรมีคุณภาพ

สำหรับกรม/ สป.ส่วนกลาง/ สำนักงานเขตสุขภาพ/ สสจ. และ สสอ.

ระดับที่ 1 ไม่มีการประเมินหน่วยงานตนเอง ตามเกณฑ์ PMQA

ระดับที่ 2 ผ่านการประเมินหน่วยงานตนเอง ตามเกณฑ์ PMQA อย่างน้อย 2 หมวด

ระดับที่ 3 ผ่านการประเมินหน่วยงานตนเอง ตามเกณฑ์ PMQA อย่างน้อย 4 หมวด

ระดับที่ 4 ผ่านการประเมินหน่วยงานตนเอง ตามเกณฑ์ PMQA อย่างน้อย 6 หมวด

ระดับที่ 5 ผ่านการประเมินหน่วยงานตนเอง ตามเกณฑ์ PMQA ครบทุกหมวด

#### 2. Acceptability : การยอมรับของสังคม ชุมชน หรือผู้รับบริการ

การวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ระดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ มากกว่าร้อยละ 70

ระดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ มากกว่าร้อยละ 75

ระดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ มากกว่าร้อยละ 80

ระดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ มากกว่าร้อยละ 85

ระดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ มากกว่าร้อยละ 90

#### 3. Efficiency : การวัดประสิทธิภาพ

##### 3.1 ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ระดับที่ 1 มีการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา นำมากำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

ระดับที่ 2 มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

ระดับที่ 3 ดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้

ระดับที่ 4 มีการวัด และประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร

ระดับที่ 5 นำผลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

##### 3.2 ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากร

###### 3.2.1 สำหรับ หน่วยบริหาร หรือหน่วยสนับสนุน : ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ

- ระดับที่ 1 มีการทบทวน วางแผนการปฏิบัติและจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย
- ระดับที่ 2 มีการจัดสรรงบประมาณ ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/ผลผลิตที่วางไว้
- ระดับที่ 3 ดำเนินงานใช้จ่ายงบประมาณ ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/ผลผลิตที่วางไว้
- ระดับที่ 4 เร่งรัด และควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ หรือปรับปรุงแผนการใช้จ่ายงบประมาณเมื่อจำเป็น
- ระดับที่ 5 กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ รายไตรมาส

### การแปลค่าคะแนนตัวเลือก

- ระดับที่ 1 มีค่าคะแนนเท่ากับ 20 คะแนน
- ระดับที่ 2 มีค่าคะแนนเท่ากับ 40 คะแนน
- ระดับที่ 3 มีค่าคะแนนเท่ากับ 60 คะแนน
- ระดับที่ 4 มีค่าคะแนนเท่ากับ 80 คะแนน
- ระดับที่ 5 มีค่าคะแนนเท่ากับ 100 คะแนน

### เกณฑ์การประเมิน

- ช่วงคะแนน 20.00-39.99 หมายถึง องค์กรนี้ ต้องเร่งปรับปรุง
- ช่วงคะแนน 40.00-59.99 หมายถึง องค์กรนี้ ต้องได้รับการสนับสนุน
- ช่วงคะแนน 60.00-79.99 หมายถึง องค์กรนี้ กำลังพัฒนา
- ช่วงคะแนน 80.00-100.00 หมายถึง องค์กรนี้ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

## การนำกรอบแนวคิด/แนวทางสู่การปฏิบัติ

หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค มีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ภายใต้เป้าหมายกระทรวงสาธารณสุข “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” รวมทั้งเป้าหมายของยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563 - 2567 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคม มาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานสามารถนำการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข ผลการประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI) มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา ต่อยอด และขยายผล สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ได้

## ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ศึกษา และทำความเข้าใจแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T
2. ทบทวน และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
3. หน่วยงานมีการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ที่กำหนดไว้
4. สรุปลผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment) เสนอผู้บริหารหน่วยงาน



ภาคผนวก

แบบรายงานผลการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

กรมควบคุมโรค                      หน่วยงาน.....

1) บทสรุปผู้บริหารในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

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

2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

3) โอกาส และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

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

4) ภาพประกอบ

5) คลิปวีดิโอองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (ถ้ามี)

ผู้ประสานงาน.....เบอร์ติดต่อ.....

รายงานผลการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากร (HAPPINOMETER)

กอง/สำนัก/สถาบัน.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 25.....

1. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ

บุคลากรตอบแบบสำรวจ ทั้งหมด 99 ราย จาก 100 ราย (ร้อยละ 99.00)

2. ผลสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรกอง.....

2.1 กอง..... มีค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม เท่ากับ 90.95 อยู่ในระดับ Very Happy (มีความสุขมาก)

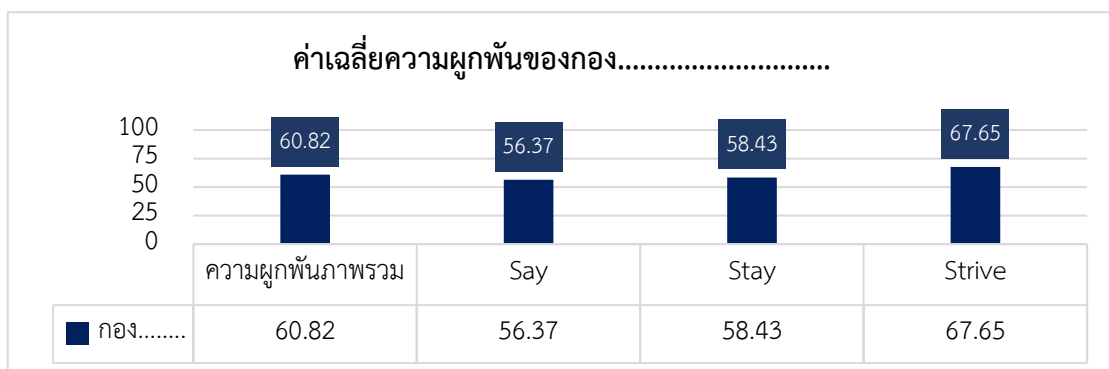
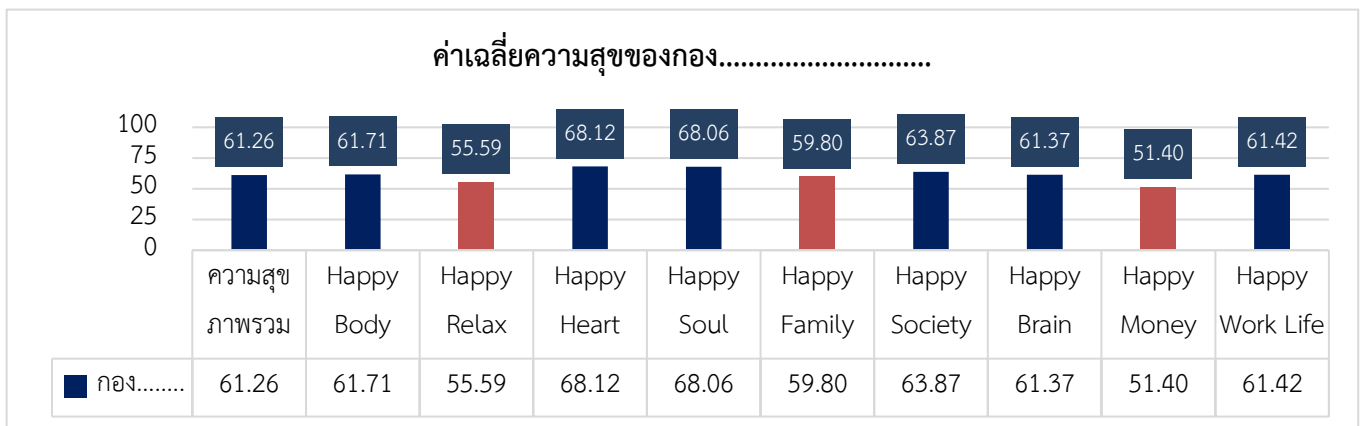
มิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ

มิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับ คือ

- 1.
- 2.
- 3.

1. มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี)
2. มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)
3. มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี)

2.2 กอง..... มีค่าเฉลี่ยความผูกพันภาพรวม เท่ากับ 90.95 อยู่ในระดับ Very Happy (มีความผูกพันมาก)



3. จุดเน้นในการพัฒนา

ผู้รายงาน.....เบอร์ติดต่อ.....

## แนวทางการหาสาเหตุการสูญเสียบุคลากร

### 1. ที่มาและความสำคัญของการจัดทำ Exit interview

ด้วยการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากร ส่งผลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรต้องมีต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น การดำรงรักษาพนักงาน จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและความชำนาญเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ลดอัตราการเข้า-ออกงาน ลดการสอยงานบุคลากรใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคงมีความรักความผูกพันต่อองค์กร การหาสาเหตุของการลาออก โอน ย้าย ด้วยการทำ Exit interview จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

### 2. ประโยชน์ของการทำ Exit interview

การนำข้อมูลที่ได้จากการทำ Exit Interview มาใช้งาน สามารถวิเคราะห์ สาเหตุที่แท้จริง และแนวโน้ม เพื่อช่วยให้แก้ปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งดีกว่าการตั้งรับด้วยข้อมูลอัตราการ Turnover เพียงอย่างเดียว สุดท้ายเมื่อสัมภาษณ์เสร็จสิ้น ได้คำตอบที่ชัดเจนครบถ้วนแล้ว จึงทำการแยกเรื่องต่างๆ ออกมาเป็นหัวข้อ เพื่อให้ง่ายต่อการจัดการ เช่น มีเรื่องงาน มีเรื่องสวัสดิการ มีเรื่องปัญหาส่วนตัว และส่งข้อมูลแต่ละหัวข้อให้แต่ละฝ่ายจัดการดูแล

Exit Interview จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อปัญหาเหล่านั้นมีบุคลากรที่จะลาออก ได้พูดถึงปัญหาดังกล่าวเอาไว้มากกว่า 3 คนขึ้นไป นั่นหมายความว่า เป็นปัญหาจริงๆ

### 3. รูปแบบการทำ Exit interview

เมื่อบุคลากรตัดสินใจยื่นใบลาออก โอน ย้าย งานการเจ้าหน้าที่/งานพัฒนาองค์กร/บุคลากรที่ผู้อำนวยการหน่วยงานมอบหมาย ควรมีการทำ Exit Interview โดยมักจะทำช่วงสุดท้ายที่บุคลากรมาทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสบายใจเมื่อต้องกล่าวถึงบุคคลอื่นในหน่วยงาน โดยการทำ Exit interview นั้น สามารถทำได้ 2 วิธีการ คือ

#### 1) การสัมภาษณ์โดยให้กรอกแบบสอบถาม

ข้อดีของการกรอกแบบสอบถาม คือ จะได้รับความจริงที่ตรงไปตรงมาจากบุคลากรที่สะดวกใจกับการบอกล่าผ่านตัวหนังสือ แต่ข้อเสียของการกรอกแบบสอบถามคือ จะไม่สามารถถามนอกเหนือได้เท่ากับการคุยต่อหน้า และที่สำคัญ จะไม่เห็นอารมณ์ ท่าทาง หรือการแสดงสีหน้า ทั้งนี้ แบบสอบถามสามารถทำได้ทั้ง แบบกระดาษ และแบบออนไลน์

#### 2) การสัมภาษณ์ต่อหน้า (Face to face)

ข้อดีของการสัมภาษณ์ต่อหน้า คือ จะได้เห็นอารมณ์ผ่านสีหน้าท่าทางอย่างชัดเจน ในกรณีที่บุคลากรมีเหตุผลในการลาออก โอน ย้าย ที่ค่อนข้าง Sensitive หรือมีสาเหตุที่เกี่ยวกับองค์กร หัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงานนั้น ถ้าผู้สัมภาษณ์ สามารถทำให้บุคลากรเปิดใจเล่าได้ อาจจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หาไม่ได้จากการกรอกแบบสอบถาม ดังนั้นวิธีการสัมภาษณ์แบบ face to face ผู้สัมภาษณ์จึงควรเป็นคนกลาง แต่ข้อเสียของวิธีนี้ คือ สำหรับบุคลากรที่ไม่กล้าพูดตรง ๆ อาจจะไม่เปิดเผยข้อมูลใด ๆ เลย

### 4. ขั้นตอนการทำ Exit interview

4.1 หน่วยงานพิจารณาสาเหตุเบื้องต้น ของบุคลากร ที่ลาออก โอน ย้าย หากไม่ใช่สาเหตุอันเนื่องมาจากปลดออก ไล่ออก ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น บรรจุข้าราชการ เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนที่สูงขึ้น หรือสาเหตุจากการเจ็บป่วย รักษาตัว ควรมีการจัดทำ Exit interview

#### 4.2 เลือกรูปแบบ และดำเนินการทำ Exit interview ที่เหมาะสม ดังนี้

- 1) การสัมภาษณ์โดยให้กรอกแบบสอบถาม สามารถใช้ได้ทั้งแบบกระดาษ และแบบออนไลน์ (ตามแบบฟอร์ม Exit interview\_01)
- 2) การสัมภาษณ์ต่อหน้า (Face to face) ให้หน่วยงานพิจารณาผู้สัมภาษณ์ที่เป็นคนกลาง ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ลาออก โอน ย้าย โดยแจ้งวันสัมภาษณ์ล่วงหน้า และชี้แจงการเก็บรักษาความลับให้บุคลากรรับทราบ

4.3 สรุปข้อมูลสาเหตุการสูญเสียบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุง และพัฒนางานเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน

## แบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit Interview) กรมควบคุมโรค

คำชี้แจง : โปรดกรอแบบสอบถามการออกจากงานตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคต่อไป

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคลากร

หน่วยงาน.....ประเภทการออกจากงาน.....  
 เพศ.....ประเภทการจ้าง.....  
 ตำแหน่ง.....ระดับ.....  
 อายุตัว.....ปี อายุราชการ.....ปี วันที่เริ่มปฏิบัติงาน.....วันที่สิ้นสุดการปฏิบัติงาน.....

## ส่วนที่ 2 ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานที่ท่านสังกัด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

| ประเด็น                                       | ระดับความพึงพอใจ |          |              |           |                 |
|-----------------------------------------------|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|                                               | มากที่สุด<br>5   | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| <b>ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน</b>      |                  |          |              |           |                 |
| 1. การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ              |                  |          |              |           |                 |
| 2. ระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน              |                  |          |              |           |                 |
| 3. การประสานงานภายในหน่วยงาน                  |                  |          |              |           |                 |
| 4. การติดตามงาน                               |                  |          |              |           |                 |
| 5. นโยบายด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน |                  |          |              |           |                 |
| 6. นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล                |                  |          |              |           |                 |
| <b>ด้านการทำงาน</b>                           |                  |          |              |           |                 |
| 7. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม     |                  |          |              |           |                 |
| 8. งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะ  |                  |          |              |           |                 |
| 9. งานที่ทำมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ     |                  |          |              |           |                 |
| <b>โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ</b>               |                  |          |              |           |                 |
| 10. การเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน   |                  |          |              |           |                 |
| 11. มีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน/ถ่ายทอดประสบการณ์   |                  |          |              |           |                 |

| ประเด็น                                                         | ระดับความพึงพอใจ |          |              |           |                 |
|-----------------------------------------------------------------|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|                                                                 | มากที่สุด<br>5   | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| 12. ได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า                |                  |          |              |           |                 |
| <b>เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์</b>            |                  |          |              |           |                 |
| 13. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ                                |                  |          |              |           |                 |
| 14. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ                          |                  |          |              |           |                 |
| 15. การพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล/โบนัส/เงินอื่นๆ                  |                  |          |              |           |                 |
| <b>เพื่อนร่วมงาน</b>                                            |                  |          |              |           |                 |
| 16. ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน            |                  |          |              |           |                 |
| 17. มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน<br>แม้ในเรื่องส่วนตัว   |                  |          |              |           |                 |
| <b>ผู้บังคับบัญชาโดยตรง</b>                                     |                  |          |              |           |                 |
| 18. ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/<br>อธิบายกระบวนการทำงาน  |                  |          |              |           |                 |
| 19. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน                                |                  |          |              |           |                 |
| 20. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/<br>เลื่อนเงินเดือน |                  |          |              |           |                 |
| <b>ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน</b>                       |                  |          |              |           |                 |
| 21. ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/<br>อธิบายกระบวนการทำงาน  |                  |          |              |           |                 |
| 22. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน                                |                  |          |              |           |                 |
| 23. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/<br>เลื่อนเงินเดือน |                  |          |              |           |                 |
| <b>สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน</b>                        |                  |          |              |           |                 |
| 24. ความสะอาดเรียบร้อย สวยงามของ<br>สถานที่ทำงาน                |                  |          |              |           |                 |
| 25. ความปลอดภัยในการทำงาน                                       |                  |          |              |           |                 |
| 26. ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่อง<br>ใช้ในการทำงาน      |                  |          |              |           |                 |

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้ท่านตัดสินใจออกจากงาน

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ โดยระบุหมายเลข 1, 2, 3 เรียงตามลำดับความสำคัญ)

|                                                  |                                             |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย                    | งานน่าเบื่อ จำเจ ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ |
| ไม่เข้าใจ/ขาดทักษะในงาน                          | งานเสี่ยงอันตราย                            |
| ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน            | ปัญหาการเดินทาง                             |
| สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่ต้องการ        | ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว                  |
| ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา           | ปัญหาสุขภาพ                                 |
| มีปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน              | ศึกษาต่อ                                    |
| มีปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน            | ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว                   |
| มีปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน                 | กลับภูมิลำเนาเดิม                           |
| ไม่มีพี่เลี้ยงช่วยสอน/แนะนำงาน ถ่ายทอดประสบการณ์ | ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า                     |
| คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี                         | อื่นๆ โปรดระบุ.....                         |

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านสังกัด/กรม มีสิ่งใดที่ควรปรับปรุงให้ดีกว่าปัจจุบัน

.....

.....

.....