

แนวทางการเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ความเป็นมา

1. นโยบาย และทิศทางการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 ยึดหลักปฏิบัติในการทำงาน คือ “**ทำทันที ทำต่อเนื่อง ทำและพัฒนา**” โดยมุ่งเน้น 6 ประเด็นหลัก ในการขับเคลื่อน ซึ่งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากร คือ **ประเด็นที่ 6 “พัฒนาสู่องค์กร สมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น”** ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย ได้แก่

- 1) เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T ได้แก่ Trust สร้างความไว้วางใจกับประชาชน ฝ่ายนโยบาย ฝ่ายต่างประเทศ บุคลากรและเครือข่าย Network & Talent ทำงานเป็นทีม และสนับสนุนคนเก่งที่สร้างความเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี Technology ใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็วแม่นยำ Targets ทำงานแบบมุ่งเป้าหมายสามารถจัดการทรัพยากร
- 2) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัว ยืดหยุ่นได้ในภาวะวิกฤติทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีพลัง โดยมีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน เรียนรู้ พัฒนา อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. นโยบาย และทิศทางการดำเนินงานกรมควบคุมโรค

2.1 ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563 – 2567 กรมควบคุมโรคเห็นชอบ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรคฯ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคม โดยมีตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่สำคัญ คือ

- 1) ค่าเฉลี่ยความสุขและความผูกพันบุคลากร (Happinometer) (เป้าหมาย: ค่าเฉลี่ย 68)
- 2) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (เป้าหมาย: ร้อยละ 97)
- 3) ร้อยละหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข (เป้าหมาย: ร้อยละ 80)

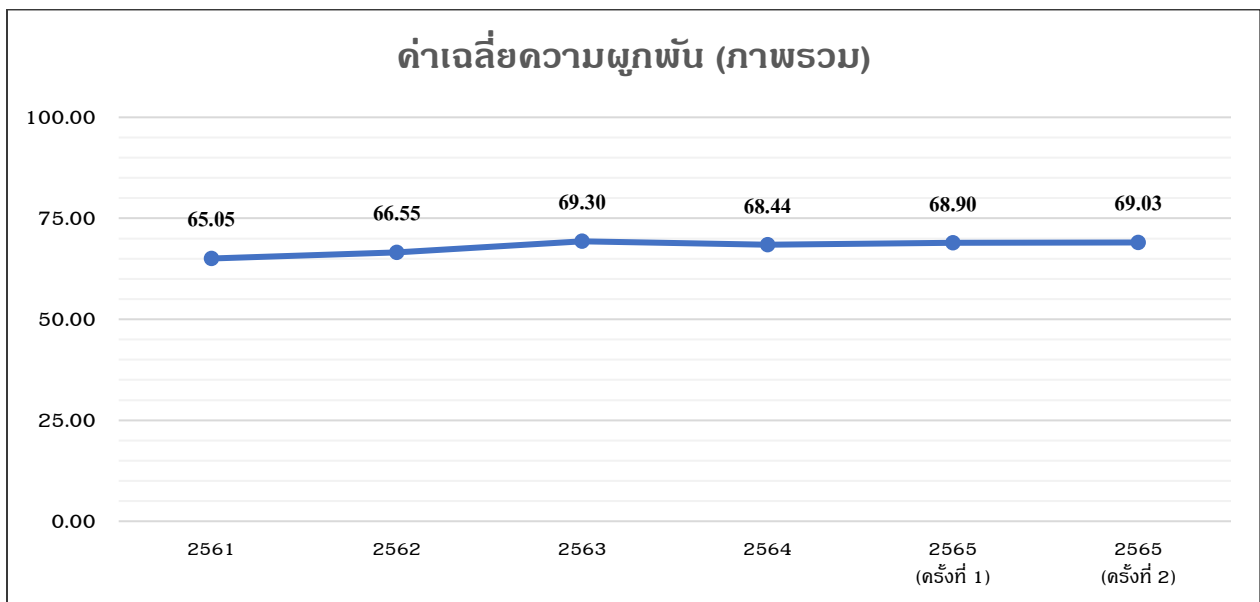
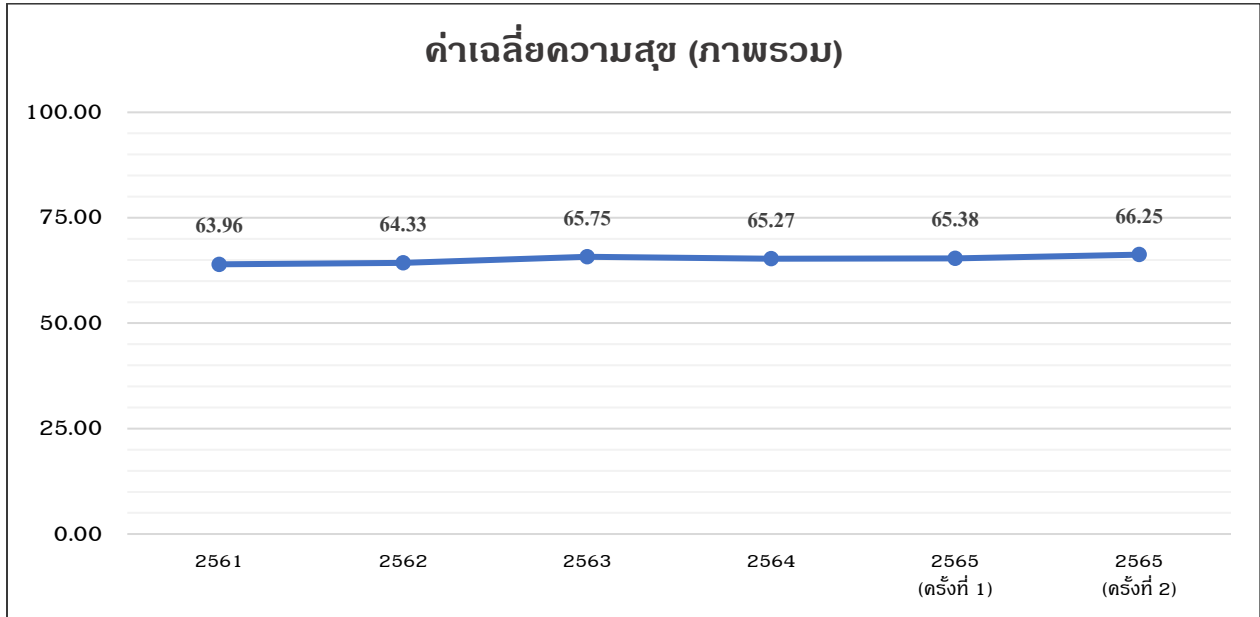
2.2 นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โดยกำหนดนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากร ด้วยการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นธรรมชาติเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข เสริมสร้าง ความสุข ความผูกพันองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สถานการณ์ปัจจุบัน

ระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรคดำเนินการสำรวจระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้วยเครื่องมือ Happinometer มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 โดยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้



ค่าเฉลี่ยรายมิติ Happinometer

มิติความสุข	2561	2562	2563	2564	2565 (ครั้งที่ 1)	2565 (ครั้งที่ 2)
Happy Body	65.68	65.68	65.79	64.97	64.01	63.57
Happy Relax	57.28	57.70	58.82	58.46	59.35	59.64
Happy Heart	69.85	70.47	72.55	72.61	72.89	72.83
Happy Soul	71.73	71.84	73.25	72.44	73.02	74.04
Happy Family	65.57	66.84	66.29	64.50	66.48	67.27
Happy Society	65.86	65.83	68.58	68.43	64.91	70.51
Happy Brain	64.27	63.94	65.57	64.87	65.70	66.58
Happy Money	51.80	52.15	54.30	54.82	54.36	53.94
Happy Work Life	63.59	64.53	66.58	66.32	67.72	67.89

มิติความผูกพัน	2561	2562	2563	2564	2565 (ครั้งที่ 1)	2565 (ครั้งที่ 2)
Say (การพูดถึงองค์กร)	63.82	65.33	68.60	67.33	68.07	68.53
Stay (ความอยากอยู่กับองค์กร)	60.58	62.56	65.63	64.51	64.72	64.79
Strive (ความทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร)	70.74	71.75	73.66	73.49	73.92	73.76

จากผลสำรวจ Happinometer ที่ผ่านมา พบว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความสุขและความผูกพัน ในระดับมีความสุข (Happy) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอย่างต่อเนื่องในทุกปี คือ มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจำนวน 3 ลำดับ ที่ต้องเร่งแก้ไข และพัฒนา คือ

- 1) มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) ค่าเฉลี่ย 53.94
- 2) มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) ค่าเฉลี่ย 59.64
- 3) มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี) ค่าเฉลี่ย 63.57

จุดเน้นการดำเนินงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. มิติสุขภาพการเงินดี: Happy Money
2. มิติผ่อนคลายดี: Happy Relax
3. มิติสุขภาพกายดี: Happy Body

แนวทางการขับเคลื่อนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งความสุข

เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข จึงกำหนดเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข ผ่านตัวชี้วัด ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข

1. ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข

2. หน่วยวัด : ร้อยละ

3. ค่าเป้าหมาย : 80

4. คำอธิบายตัวชี้วัด :

4.1 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข หมายถึง จำนวนหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ที่ดำเนินการผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข กรมควบคุมโรค ตั้งแต่ระดับคะแนน 4 ขึ้นไป

4.2 องค์กรสร้างสุข หรือองค์กรแห่งความสุข (happy workplace) หมายถึง องค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการก่อให้เกิดการสร้างสุข ส่งผลต่อสุขภาพกายสุขภาพใจ และเกิดผลดีต่อผลลัพธ์ขององค์กร โดยอาศัยหลักการ 3 ประการ คือ 1) คนทำงานมีความสุข การจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมีอาชีพ มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและผู้อื่น 2) ที่ทำงานน่าอยู่ ที่ทำงานมีความปลอดภัย ดูแลความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน และ 3) การทำงานเป็นทีม และมีแนวทางการสร้างสุข 8 ประการ เพื่อเป็นการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร รวมทั้งความปลอดภัยจากการทำงานและความผาสุกของบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน

4.3 หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน 43 หน่วยงาน ได้แก่

1) หน่วยงานวิชาการ 20 หน่วยงาน ประกอบด้วย กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน, กองงานควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ, กองระบาดวิทยา, กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม, กองโรคติดต่อทั่วไป, กองโรคติดต่อทางแมลง, กองโรคไม่ติดต่อ, กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์, กองวัณโรค, สถาบันบำราศนราดูร, สถาบันราชประชาสมาสัย, สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์, สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ, สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ,

สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ, สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา, สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง, กองนวัตกรรมและวิจัย, กองป้องกันการบาดเจ็บ, กองด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค

2) หน่วยงานสนับสนุน 11 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม, กองกฎหมาย, กองบริหารการคลัง, กองบริหารทรัพยากรบุคคล, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, กลุ่มตรวจสอบภายใน, กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก, สำนักงานเลขานุการโครงการพระราชดำริฯ, กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค, กลุ่มงานจริยธรรม

3) หน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค 12 หน่วยงาน

5. แนวทางการดำเนินงาน:

5.1 จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ตามจุดเน้นกรมและของหน่วยงาน

5.2 ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงาน

5.3 ประเมินผลองค์กรแห่งความสุข

- ประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานด้วย Happinometer

- หน่วยงานประเมินตนเองตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นต้นแบบ
กระทรวงสาธารณสุข

5.4 วิเคราะห์ผลการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น ผลประเมิน Happinometer สาเหตุการลาออก ความพึงพอใจ ความต้องการโครงการ/กิจกรรม ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำไปจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในปีงบประมาณถัดไป

6. สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข} = \frac{\text{จำนวนหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่ดำเนินการผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข}}{\text{จำนวนหน่วยงานทั้งหมดในสังกัดกรมควบคุมโรค (43 หน่วยงาน)}} \times 100$$

7. เกณฑ์ประเมินองค์กรแห่งความสุข

หน่วยงาน 43 หน่วยงาน ดำเนินการตามรายละเอียดการดำเนินงาน มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ลำดับ	การดำเนินงาน	คะแนน	เอกสารประกอบการประเมิน
1	จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างความสุขและความผูกพัน ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อน องค์กรแห่งความสุข ตามจุดเน้นกรรมและ ของหน่วยงาน	0.5 คะแนน	แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของ หน่วยงาน ที่เชื่อมโยงตามจุดเน้นกรรมและ ของหน่วยงาน โดยผ่านการอนุมัติ หรือ ความเห็นชอบจาก ผู้อำนวยการหน่วยงาน * รายงานผ่านระบบ HR Report ภายในวันที่ 31 มกราคม 2566)
2	ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม เสริมสร้างความสุขและความ ผูกพัน ของบุคลากรในหน่วยงาน (รอบ 6 เดือน)	1 คะแนน รอบ 6 เดือน (0.5 คะแนน) รอบ 12 เดือน (0.5 คะแนน)	มีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างความสุขและความ ผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน รอบ 6 เดือน และ รอบ 12 เดือน ตามแบบฟอร์ม HRE_01 * รายงานผ่านระบบ HR Report (รอบ 6 เดือน ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2566) (รอบ 12 เดือน ภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2566)
3.	ดำเนินการจัดทำข้อมูลอัตราการสูญเสีย บุคลากรของหน่วยงานพร้อมสาเหตุ การสูญเสีย (โอน/ย้าย/ลาออก/เกษียณ/ปลดออก/ ไล่ออก) * แนวทางการหาสาเหตุการสูญเสีย บุคลากร ตามภาคผนวก 1	1 คะแนน รอบ 6 เดือน (0.5 คะแนน) รอบ 12 เดือน (0.5 คะแนน)	รายงานข้อมูลอัตราการสูญเสียบุคลากร ของหน่วยงานพร้อมสาเหตุการสูญเสีย (โอน/ย้าย/ ลาออก/เกษียณ/ปลดออก/ไล่ออก) ในหน่วยงาน * รายงานผ่านระบบ HR Report (รอบ 6 เดือน ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2566) (รอบ 12 เดือน ภายในวันที่ 25 กันยายน 2566)

ลำดับ	การดำเนินงาน	คะแนน	เอกสารประกอบการประเมิน																								
4	<p>ประเมินผลองค์กรแห่งความสุขผ่านระบบ HR report ดังนี้</p> <p>4.1 ประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้วยแบบประเมิน Happinometer</p> <p><u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว (ประเมินเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566)</p> <p>4.2 ประเมินตนเองตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข</p> <p><u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : งานพัฒนาองค์กรของหน่วยงาน จำนวน 1 ท่าน (ประเมินเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566)</p>	1.5 คะแนน	<p>หน่วยงานมีผลการประเมินผลองค์กรแห่งความสุข ดังนี้</p> <p>4.1 ผลการประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน (Happinometer) มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่าค่าเป้าหมายของกรม (ค่าเป้าหมายกรม : ค่าเฉลี่ย 68) (0.5 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></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 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตอบแบบสำรวจ Happinometer (0.5 คะแนน)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>คะแนนที่ได้</th> <th>ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสำรวจ</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	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสำรวจ	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
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	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสำรวจ																										
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												
			<p>4.2 ผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข (0.5 คะแนน) (หมวดที่ 1 และหมวดที่ 2)</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>	คะแนนที่ได้	ผลคะแนนรวม	0.1 คะแนน	4	0.2 คะแนน	8	0.3 คะแนน	12	0.4 คะแนน	16	0.5 คะแนน	20
คะแนนที่ได้	ผลคะแนนรวม														
0.1 คะแนน	4														
0.2 คะแนน	8														
0.3 คะแนน	12														
0.4 คะแนน	16														
0.5 คะแนน	20														
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"> 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ 2. ค่าเฉลี่ยความสุข ความผูกพัน ภาพรวม 3. ค่าเฉลี่ยความสุข ความผูกพัน รายมิติ 4. ประเด็น/จุดเน้นในการปรับปรุงและพัฒนา <p>โดยรายงานผ่านระบบ HR Report ภายในวันที่ 30 กันยายน 2566</p>												
คะแนนรวม		5 คะแนน													

8. วิธีการและความถี่ในการจัดเก็บข้อมูล

วิธีการจัดเก็บข้อมูล	รายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบ HR Report
ความถี่ในการจัดเก็บข้อมูล	รอบ 6 และ 12 เดือน

การคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบด้านองค์กรแห่งความสุข กรมควบคุมโรค (Bright spot)

ตามที่กรมควบคุมโรค กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขแก่หน่วยงาน จึงกำหนดให้มีการคัดเลือก “หน่วยงานต้นแบบด้านองค์กรแห่งความสุข กรมควบคุมโรค (Bright spot)” จำนวน 3 หน่วยงาน โดยพิจารณาจากหน่วยงานที่มีคะแนนตามเกณฑ์ประเมินองค์กรแห่งความสุขสูงที่สุดในแต่ละกลุ่ม และเอกสารประกอบเรื่องราวของความสำเร็จ (Success Story) การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (ตามแบบฟอร์ม HRE_2) ดังนี้

(คัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ จำนวน 3 หน่วยงาน)

ขนาดหน่วยงาน	ชื่อหน่วยงาน
<p>หน่วยงานสนับสนุน (คัดเลือก 1 หน่วยงาน)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานเลขานุการกรม 2. กองกฎหมาย 3. กองบริหารการคลัง 4. กองบริหารทรัพยากรบุคคล 5. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน 6. กลุ่มตรวจสอบภายใน 7. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 8. สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก 9. สำนักงานเลขานุการโครงการพระราชดำริฯ 10. กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค 11. กลุ่มงานจริยธรรม
<p>หน่วยงานวิชาการ (คัดเลือก 1 หน่วยงาน)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน 2. กองงานควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ 3. กองระบาดวิทยา 4. กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม 5. กองโรคติดต่อทั่วไป 6. กองโรคติดต่อหน้าโดยแมลง 7. กองโรคไม่ติดต่อ 8. กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ 9. กองวัณโรค 10. สถาบันบำราศนราดูร 11. สถาบันราชประชาสมาสัย

ขนาดหน่วยงาน	ชื่อหน่วยงาน
	12.สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ 13.สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ 14.สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ 15.สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 16.สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา 17.กองนวัตกรรมและวิจัย 18.กองป้องกันการบาดเจ็บ 19.กองด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค 20.สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง
หน่วยงานสคร. (คัดเลือก 1 หน่วยงาน)	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 – 12

ภาคผนวก

แบบฟอร์มรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผน

รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน

๑. ชื่อแผนงาน/โครงการ.....
๒. หน่วยงาน.....
๓. งบประมาณ.....
๔. ระยะเวลาดำเนินการตลอดแผนงาน/โครงการ.....เดือน/ปี (ตามที่ระบุไว้ในแผน)
๕. สรุปผลการดำเนินงานตามแผน

แผนการดำเนินกิจกรรม (ระบุกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผน)	ผลการดำเนินงาน (ระบุรายละเอียดการดำเนินงาน เช่น ดำเนินการที่ ไหน กับใคร เมื่อไหร่ ดำเนินการอย่างไร)
กิจกรรมที่ ๑	
กิจกรรมที่ ๒	
กิจกรรมที่ ๓	
กิจกรรมที่ ๔	
<p style="text-align: center;">**สรุป ร้อยละของการดำเนินงานตามแผน =.....%</p> <p>เช่น จากกิจกรรมทั้งหมดในโครงการ คือ ๖ กิจกรรม ดำเนินการได้ ๓ กิจกรรม คิดเป็น ๕๐%</p>	

๖. ปัจจัยความสำเร็จ

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

๗. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

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

๘. แนวทางแก้ไข หรือการแก้ไขที่ดำเนินการระหว่างดำเนินงาน

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

ผู้รายงาน.....

วันที่รายงาน.....

เอกสารประกอบเรื่องราวของความสำเร็จ (Success Story)
การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

๑ บทสรุปผู้บริหาร

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

๒ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

๓ ข้อเสนอต่อ กรม/กระทรวงสาธารณสุข เพื่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

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

๔ ภาพประกอบ หรือคลิปวิดีโอองค์กรแห่งความสุข (ถ้ามี)

* จัดส่งข้อมูลเพื่อประกอบการคัดเลือก หน่วยงานต้นแบบด้านองค์กรแห่งความสุข กรมควบคุมโรค (Bright spot)
โดยแนบเอกสารทางระบบ HR Report online ภายในวันที่ 30 กันยายน 2566

ภาคผนวก 1

แนวทางการหาสาเหตุการสูญเสียบุคลากร

1. ที่มาและความสำคัญของการจัดทำ Exit interview

ด้วยการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากร ส่งผลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรต้องมีต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น การธำรงรักษาพนักงาน 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 จะได้ความจริงที่ตรงไปตรงมาจากบุคลากรที่สะดวกใจกับการบอกเล่าผ่านตัวหนังสือ 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 อาจจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หาไม่ได้จากการออกแบบสอบถาม ดังนั้น วิธีการสัมภาษณ์แบบ face to face ผู้สัมภาษณ์จึงควรเป็นคนกลาง แต่ข้อเสียของวิธีนี้ คือ สำหรับบุคลากรที่ไม่กล้าพูดตรง ๆ อาจจะตอบกลาง ๆ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลใด 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 ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรที่ลาออก โอน ย้าย โดยแจ้งวันสัมภาษณ์ล่วงหน้า และชี้แจงการเก็บรักษาความลับให้บุคลากรรับทราบ

4.3 สรุปข้อมูลสาเหตุการสูญเสียบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุง และพัฒนางานเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน

แบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit Interview) กรมควบคุมโรค

คำชี้แจง : โปรดกรอแบบสอบถามการออกจากงานตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคลากร

ชื่อ - นามสกุลประเภทการจ้าง.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....

หน่วยงาน.....

อายุตัว.....ปี วันที่เริ่มปฏิบัติงาน.....(ว/ด/ป).....วันที่สิ้นสุดการปฏิบัติงาน.....(ว/ด/ป).....

ส่วนที่ 2 ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานที่ท่านสังกัด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน					
1. การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ					
2. ระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน					
3. การประสานงานภายในหน่วยงาน					
4. การติดตามงาน					
5. นโยบายด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต การทำงาน					
6. นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล					
ด้านการทำงาน					
7. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
8. งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะ					
9. งานที่ทำงานมีความน่าสนใจ ทำหายความสามารถ					

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ					
10. การเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ด้งาน					
11. มีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน/ถ่ายทอดประสบการณ์					
12. ได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า					
เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์					
13. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
14. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ					
15. การพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล/โบนัส/เงินอื่นๆ					
เพื่อนร่วมงาน					
16. ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ ให้การสนับสนุน ซึ่งกันและกัน					
17. มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แม้ในเรื่องส่วนตัว					
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง					
18. ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/ อธิบายกระบวนการทำงาน					
19. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
20. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/ เลื่อนเงินเดือน					
ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน					
21. ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/ อธิบายกระบวนการทำงาน					
22. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
23. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/ เลื่อนเงินเดือน					

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน					
24. ความสะอาดเรียบร้อย สวยงามของสถานที่ทำงาน					
25. ความปลอดภัยในการทำงาน					
26. ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน					

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

.....

.....

.....