

แผนปฏิบัติการ

เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑



กองการเจ้าหน้าที่
กรมควบคุมโรค



ประกาศกรมควบคุมโรค

เรื่อง นโยบายการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยมุ่งเน้นระบบของส่วนราชการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ และเกื้อหนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่น นั้น

กระทรวงสาธารณสุขได้มีการสำรวจความสุขของคนทำงานในองค์กร (Happinometer) ในปีที่ผ่านมา และในปี ๒๕๖๑ ได้มุ่งเน้นให้ทุกกรมนำข้อมูลไปใช้เพื่อบริหารจัดการและขับเคลื่อนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร ซึ่งกรมควบคุมโรค ได้ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการดำเนินงานที่สอดคล้องเพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ให้อยู่กับองค์กร ด้วยการสร้างและพัฒนาระบบการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่ดี และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดนโยบายการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรบุคลากร โดยขอให้ทุกหน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร โดยให้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับ ๓ มิติด้านความสุขที่เป็นจุดเน้นของกรม คือ ๑) มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money) ๒) มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) และ ๓) มิติการงานดี (Happy Work Life) โดยกรมได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. ดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรตามแนวทางที่กรมกำหนด เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง ภายใต้แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ และแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๓. ติดตามผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งในระดับกรมและหน่วยงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑


(นายสุวธรรมชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย)
อธิบดีกรมควบคุมโรค

คำนำ

กรมควบคุมโรค ได้ให้ความสำคัญ มุ่งเน้น และขับเคลื่อนการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร เพื่อสอดคล้องกับนโยบายการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ให้อยู่กับองค์กร ด้วยการสร้างและพัฒนาระบบการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ภายใต้แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมฯ จนเกิดผลสูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

มีนาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

หน้า

นโยบายการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
คำนำ

สารบัญ

บทที่ ๑	การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๑
บทที่ ๒	แนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๓
บทที่ ๓	สรุปผลการวิเคราะห์ความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๖
บทที่ ๔	การจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๒๗
บทที่ ๕	แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๒๘
บทที่ ๖	การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และรายงานผล	๓๕

หลักการและเหตุผล

กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาคณดี คนเก่ง ให้อยู่กับองค์กร มีการสร้างและพัฒนาระบบการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งที่ผ่านมา กรมควบคุมโรค ได้มีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิผล เกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และมีการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันให้บุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตั้งแต่การปรับปรุงสภาพแวดล้อม การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การจัดสวัสดิการ และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง สุขภาพ อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ให้ชัดเจนและเป็นระบบขึ้น โดยมีการบูรณาการกรอบแนวคิดในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life Framework) ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสำนักงาน ก.พ. จากองค์ประกอบ ๔ มิติ คือ ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านส่วนตัว ด้านสังคม มีการขับเคลื่อนนโยบาย “สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน” จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ยังพบโอกาสในการปรับปรุงเรื่องแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงาน การประเมินประสิทธิผล และความเชื่อมโยงของผลลัพธ์การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกับส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จขององค์กรกับความสุขของคนทำงานไปพร้อมกัน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) มีการกำหนดยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศด้านบุคลากร People Excellence เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมาย “เจ้าหน้าที่มีความสุข” มีการนำแบบสำรวจความสุขของคนทำงานในองค์กร (Happinometer) ประกอบด้วย ๑) ความสุข ๙ มิติ (สุขภาพกายดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี Happy Family สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพการเงินดี (Happy Money) และการงานดี (Happy Work Life)) ๒) ความผูกพัน (Engagement) ๓) สมดุลชีวิตกับการทำงาน และแบบประเมินสุขภาวะภาครัฐ (Happy Public Organization Index : HPI) มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความพึงพอใจ ความผูกพัน คุณภาพชีวิต

และความสุขของระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมิน นำไปใช้ในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กรมควบคุมโรคจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ขึ้น และได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านความสุขของบุคลากรเพิ่มเติมในแผนเพื่อสอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. หน่วยงานมีแนวทางในจัดทำแผนและดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร
๒. บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความพึงพอใจ มีความสุข และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ ๒ แนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ได้มีการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เกิดความผูกพันและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจ เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายทั้งปัจจุบันและในอนาคต มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือองค์กรเมื่อมีปัญหาทำให้องค์กรเกิดความยั่งยืน

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินสถานภาพการ ดำเนินงานเสริมสร้างความสุขและความ ผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

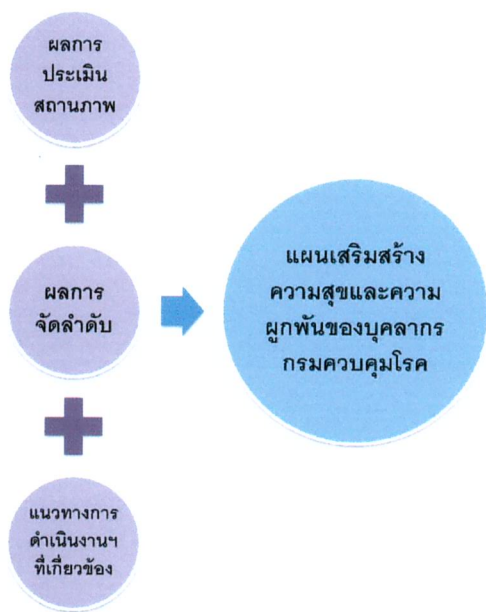
พิจารณา/ ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร และ/หรือการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแยกเป็นหัวข้อ เช่น เรื่องที่มีการพิจารณา ทบทวน ข้อค้นพบหรือปัญหา อุปสรรค และแนวทางการดำเนินงานต่อไป

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค พร้อม จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันฯ

ดำเนินการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร นำมาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย เพื่อนำไปประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันฯ โดยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค มาพิจารณาจัดลำดับความสำคัญตามเกณฑ์การพิจารณา

ขั้นตอนที่ ๓ จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

๑. กำหนดรายละเอียดให้ครอบคลุมทั้งแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งระบุงบประมาณ (หากมี)



โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ และ ๒ รวมถึงแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาพิจารณาร่วมกัน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒ โดยสาระสำคัญของแผน ประกอบด้วย

- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม พร้อมทั้งระบุค่าเป้าหมาย
- กลุ่มเป้าหมายและจำนวนกลุ่มเป้าหมาย
- ระยะเวลาดำเนินการ
- งบประมาณ
- ผู้รับผิดชอบ

๒. นำเสนอแผนฯ ให้ผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบ และสื่อสาร/แจ้งเวียนให้บุคลากร และหน่วยงานในสังกัดกรมรับทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนและดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรระดับหน่วยงานต่อไป

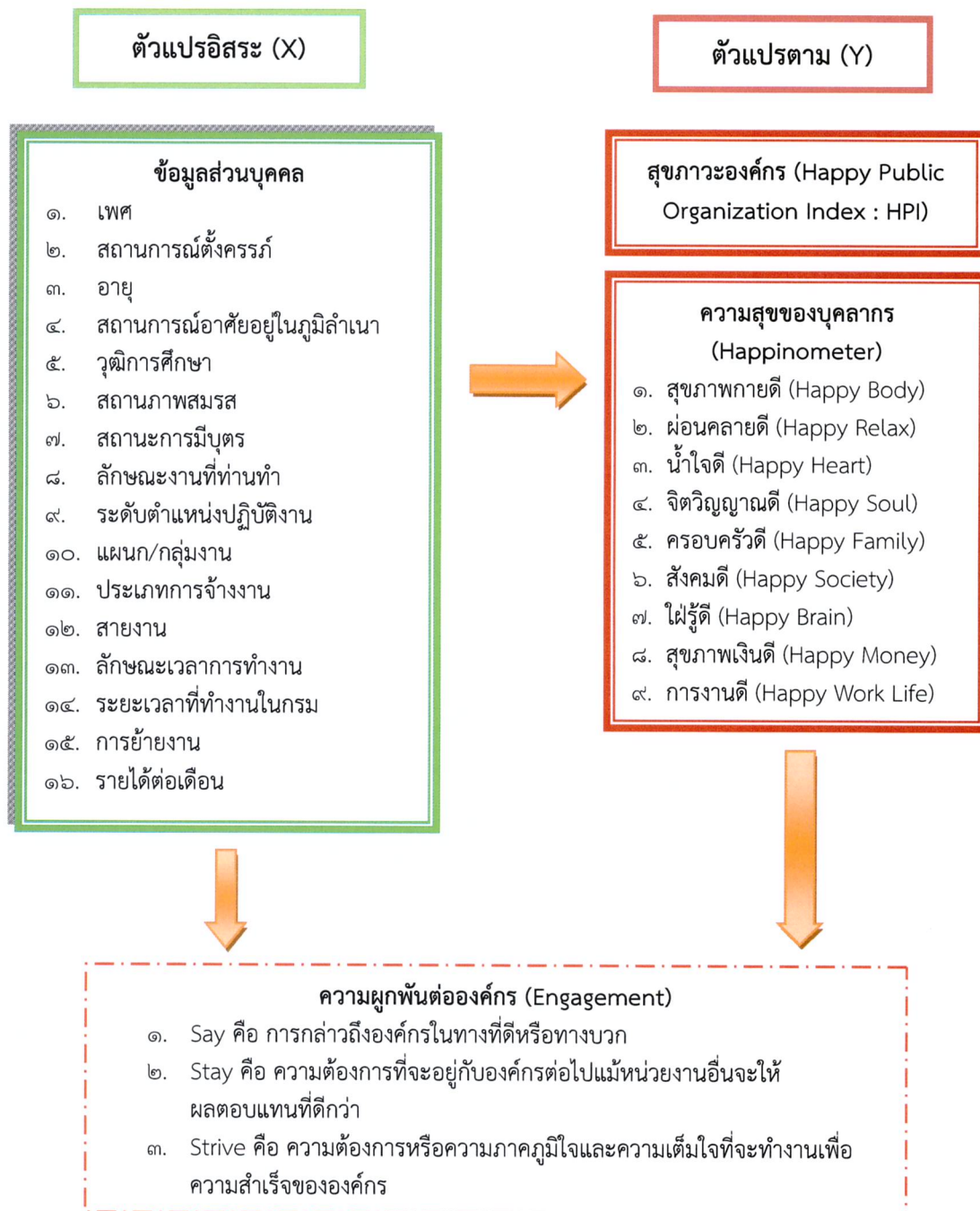
ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการตามแผน และติดตามผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด

จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด โดยรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส ตามช่องทางและแบบฟอร์มที่กรมกำหนด

ขั้นตอนที่ ๕ สรุปผลการดำเนินงานตามแผน และประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ และประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารรับทราบ

กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน



แผนภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

บทที่ ๓ สรุปผลการวิเคราะห์ความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

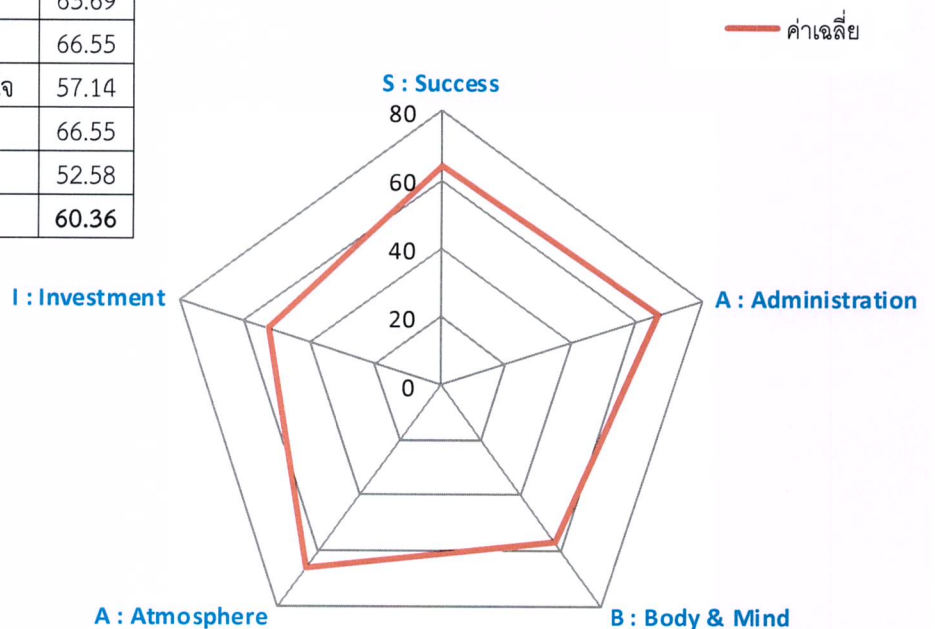
การวิเคราะห์ข้อมูล

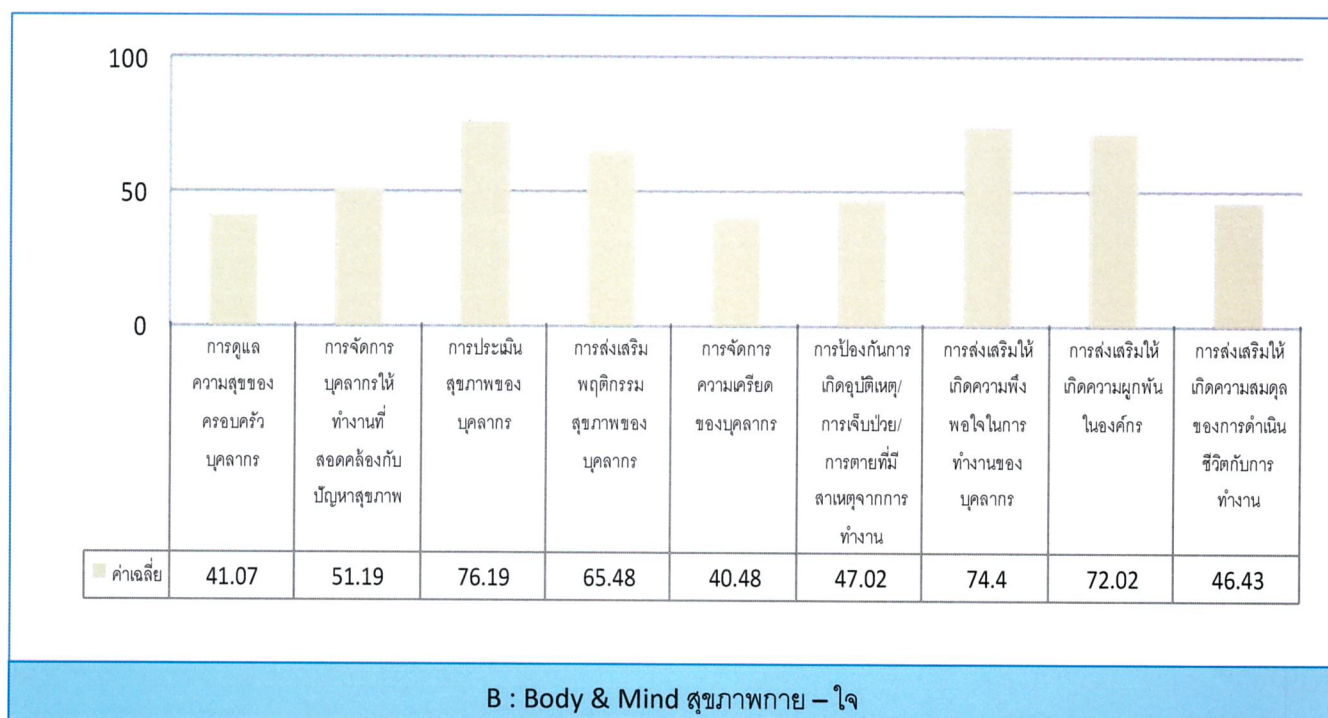
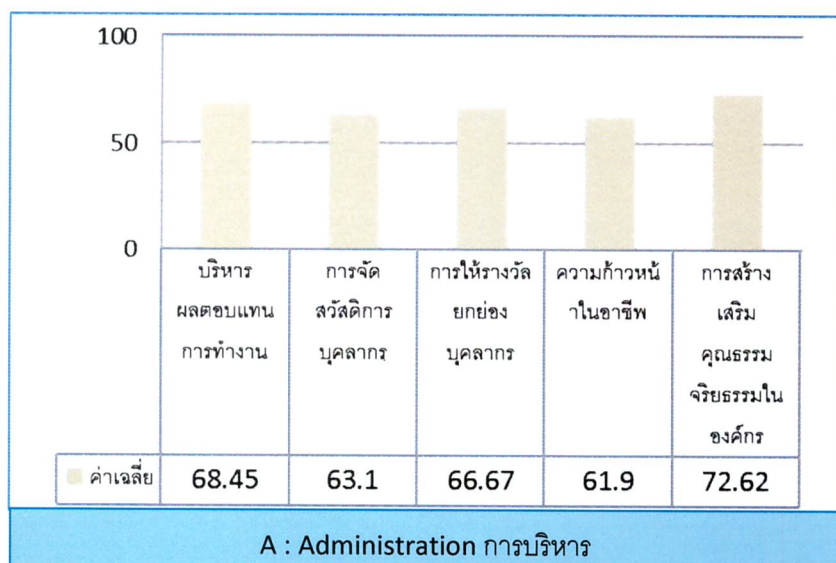
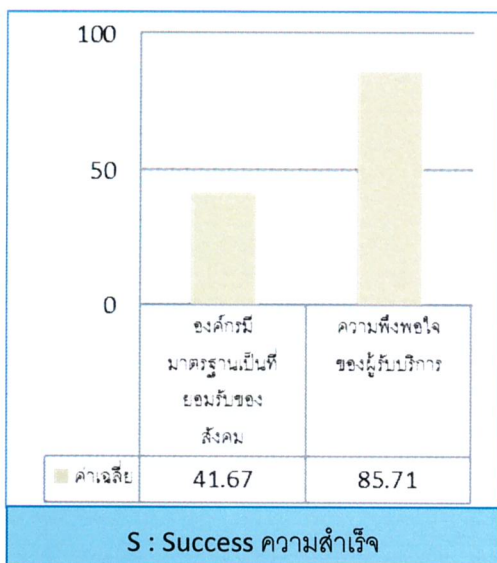
เครื่องมือประเมินตัวชี้วัดเป้าหมาย “เจ้าหน้าที่มีความสุข” ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) จำนวน ๒ ตัว ประกอบด้วย ดัชนีวัดความสุขด้วยตนเองของพนักงานในองค์กร (Happinometer) และดัชนีสุขภาวะภาครัฐ (Happy Public Organization Index) เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน กรมควบคุมโรคได้วิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงานสังกัด ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น ๔ ส่วน คือ

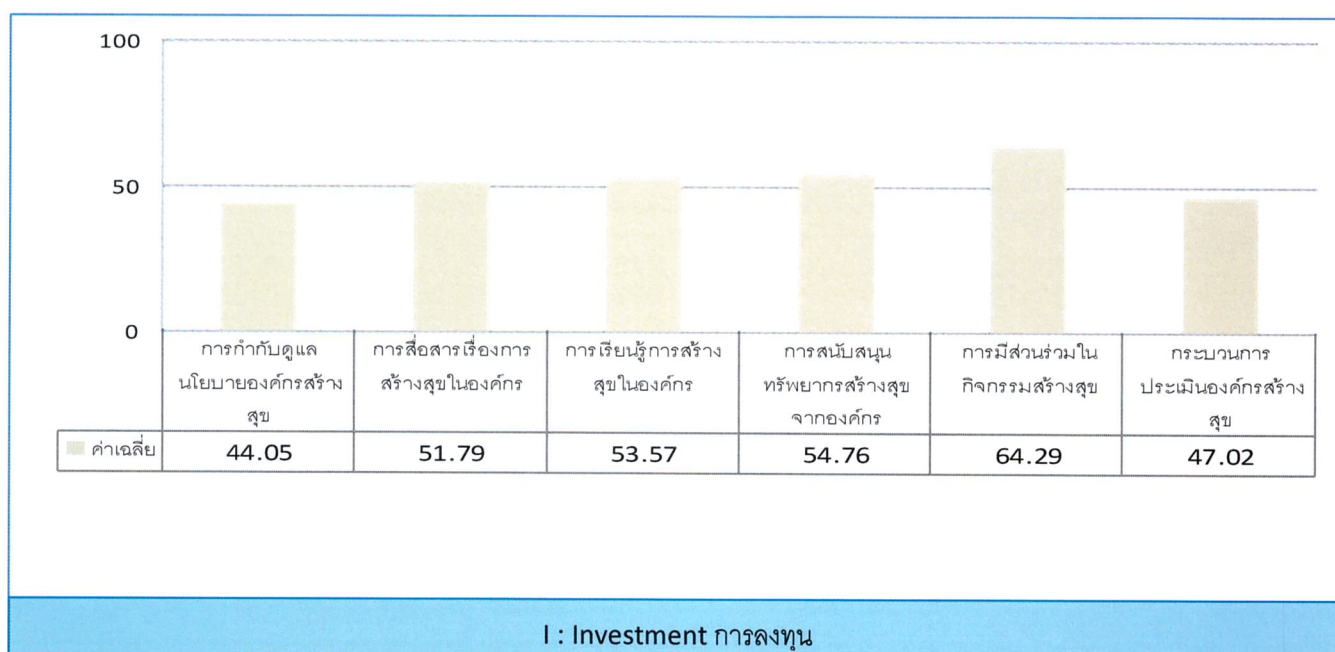
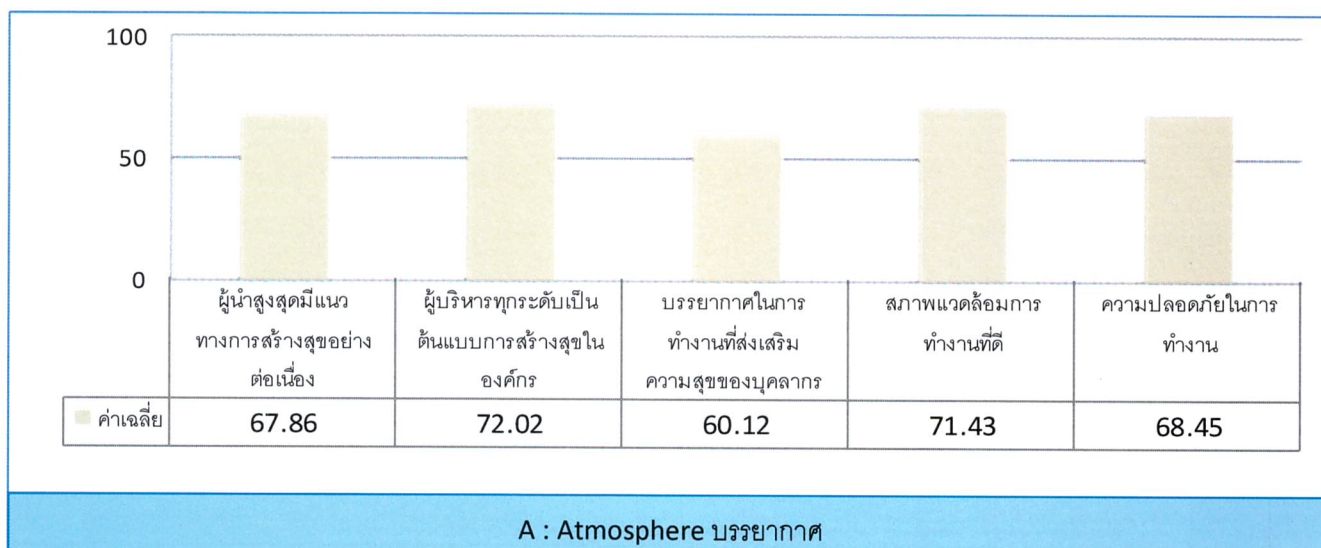
๑. การวิเคราะห์สุขภาวะองค์กร (HPI)
๒. การวิเคราะห์ความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer)
๓. การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Engagement)
๔. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

๑. การวิเคราะห์สุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index : HPI)

สุขภาวะองค์กร		$\bar{X}$
1	S : Success ความสำเร็จ	63.69
2	A : Administration การบริหาร	66.55
3	B : Body & Mind สุขภาพกาย – ใจ	57.14
4	A : Atmosphere บรรยากาศ	66.55
5	I : Investment การลงทุน	52.58
ภาพรวม		60.36





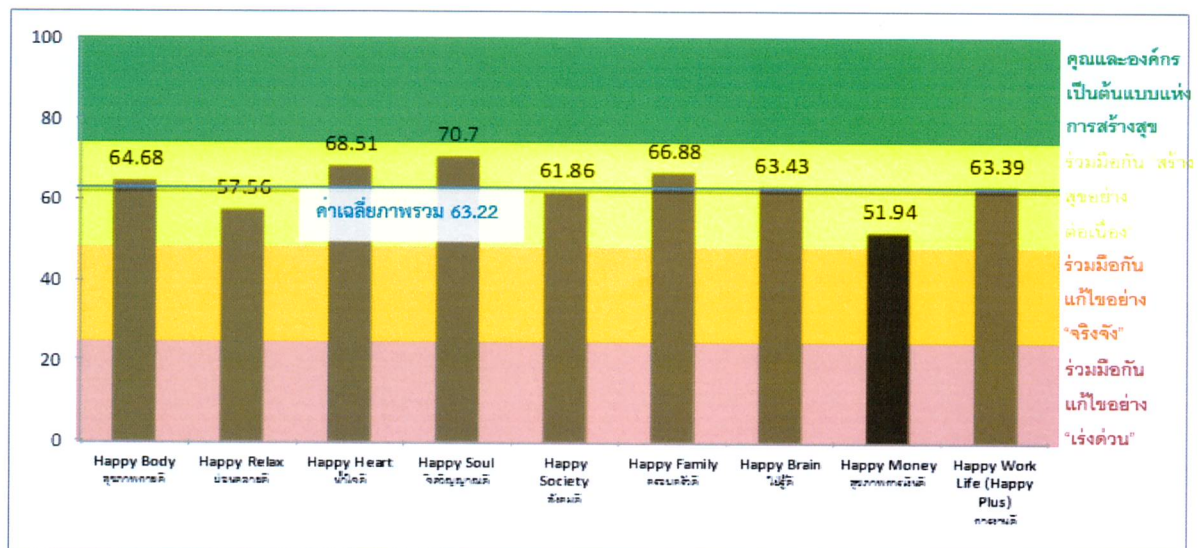


สรุปผลภาพรวม “สุขภาวะองค์กร” พบว่า ความสุขขององค์กรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๐.๓๖ อยู่ในระดับ “กำลังพัฒนา” โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ A : Administration (การบริหาร) และ A : Atmosphere (บรรยากาศ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖๖.๕๕ อยู่ในระดับ “กำลังพัฒนา” รองลงมา คือ S : Success (ความสำเร็จ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖๓.๖๙ อยู่ในระดับ “กำลังพัฒนา” และ B : Body & Mind (สุขภาพกาย - ใจ) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๕๗.๑๔ อยู่ในระดับ “กำลังพัฒนา” และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ I : Investment การลงทุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๕๒.๕๘ อยู่ในระดับ “เพิ่มความใส่ใจ”

การวิเคราะห์หาความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer)

กรมควบคุมโรค ได้ดำเนินการสำรวจสุขภาวะองค์กร ความสุข และความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระหว่างวันที่ ๑๙ เมษายน – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมควบคุมโรคทุกคน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม HAPPINOMETER ได้รับกลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น ๔,๘๒๕ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๐ ของกลุ่มตัวอย่าง สรุปผลได้ดังนี้

มิติ		$\bar{X}$	ระดับ
๑	Happy Body / สุขภาพกายดี	๖๔.๖๘	Happy
๒	Happy Relax / ผ่อนคลายดี	๕๗.๕๖	
๓	Happy Heart / น้ำใจดี	๖๘.๕๑	
๔	Happy Soul / จิตวิญญาณดี	๗๐.๗๐	
๕	Happy Society / สังคมดี	๖๑.๘๖	
๖	Happy Family / ครอบครัวดี	๖๖.๘๘	
๗	Happy Brain / ใฝ่รู้ดี	๖๓.๔๓	
๘	Happy Money / สุขภาพการเงินดี	๕๑.๙๔	
๙	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี	๖๓.๓๙	
ภาพรวม		๖๓.๒๒	Happy คุณและองค์กรต้องร่วมมือกัน “สร้างสุขอย่างต่อเนื่อง”

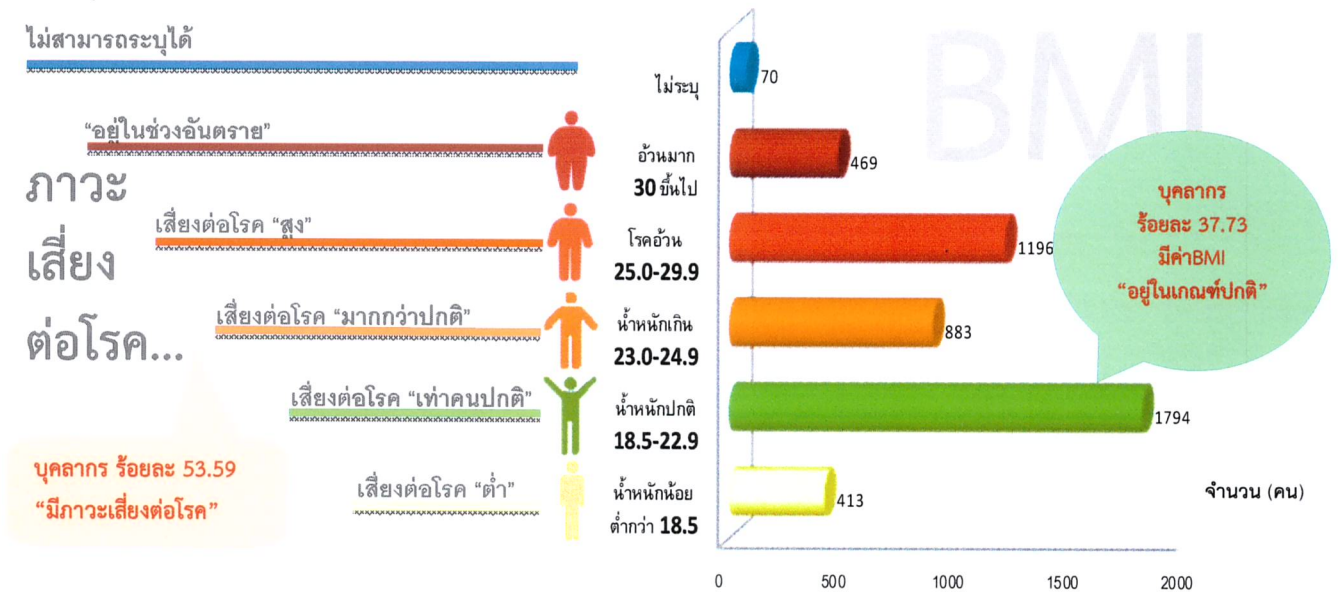


จากกราฟจะเห็นได้ว่า ความสุขของบุคลากรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๓.๒๒ อยู่ในระดับ คุณและองค์กรต้องร่วมมือกัน “สร้างสุขอย่างต่อเนื่อง” ซึ่งทั้ง ๙ มิติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับคุณและ องค์กรต้องร่วมมือกัน “สร้างสุขอย่างต่อเนื่อง” (Happy) มิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติ จิตวิญญาณดี (Happy Soul) และมิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money)

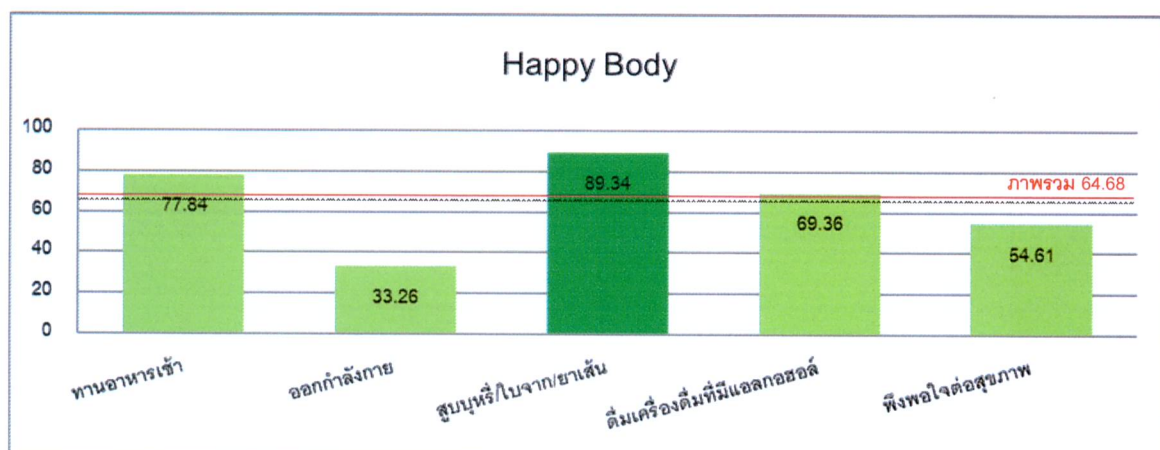
จากผลการสำรวจ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) เป็นมิติที่ได้คะแนนมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ มีส่วนรับผิดชอบ ยอมรับ และขอโทษในความผิดที่ทำ จึงควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างความสุข สร้างจิตสำนึกที่ดี การเห็นคุณค่าภายในตนเอง และนำไปสู่การเห็นคุณค่าของผู้อื่นรู้จักการให้ การเสียสละแก่เพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงการสร้างสรรค์สังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่ แบ่งปันความดีไปยังสังคมชุมชน เช่น ส่งเสริมด้านการพัฒนาจิต ปัญญา และสมาธิ

และจากผลการสำรวจที่พบว่า มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money) เป็นมิติที่ได้คะแนนน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่ที่มีหนี้สิน สามารถจัดการกับภาระหนี้สินได้ แต่มีรายรับพอๆ กับรายจ่าย และมีการเก็บออมเพียงเล็กน้อยเท่านั้น กรมควบคุมโรคจึงควรส่งเสริมการออมและประโยชน์ที่ได้จากการออม การบริหารเงินเพื่อการดำรงชีพในปัจจุบัน เพื่อเสริมสร้างวินัยการออม ลดการเกิดหนี้สินได้

□ มิติสุขภาพกายดี : Happy Body



ข้อที่	Happy Body / สุขภาพกายดี	$\bar{X}$	ระดับ
๒	โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	๗๗.๘๔	กินเป็นประจำ (๕-๖ วัน)
๓	ปัจจุบันท่านออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	๓๓.๒๖	น้อยกว่า ๓ วันต่อสัปดาห์
๔	ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่	๘๙.๓๔	ไม่เคยสูบบุหรี่
๕	ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราพื้นบ้านหรือไม่	๖๙.๓๖	ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม
๖	โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจ	๕๔.๖๑	พอใจปานกลาง
ภาพรวม		๖๔.๖๘	



จากกราฟจะเห็นได้ว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่ไม่สูบบุหรี่และไม่ดื่มแอลกอฮอล์ กินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ ๕-๖ วัน แต่มีการออกกำลังกายอยู่ในระดับต่ำ คือ น้อยกว่า ๓ วันต่อสัปดาห์ บุคลากร ร้อยละ ๕๓.๕๙ มีภาวะเสี่ยงต่อโรค ซึ่งควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพดี

□ มิติผ่อนคลาย : Happy Relax

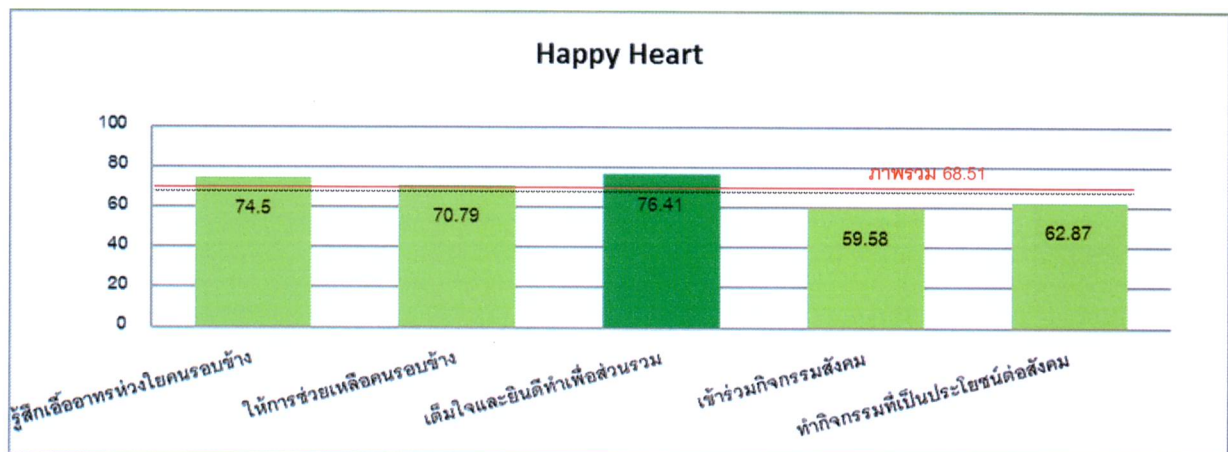
ข้อที่	Happy Relax / ผ่อนคลายดี	$\bar{X}$	ระดับ
๗	โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	๕๔.๘๒	ปานกลาง
๘	โดยรวมแล้วใน ๑ สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกม ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่	๕๖.๔๙	ปานกลาง
๙	โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่	๕๘.๙๘	เครียดปานกลาง
๑๐	โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่	๕๑.๖๐	เป็นไปตามที่คาดหวัง ปานกลาง
๑๑	เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่	๖๖.๙๘	จัดการได้มาก
ภาพรวม		๕๗.๕๖	



จากกราฟจะเห็นได้ว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่มีความเครียดเล็กน้อย แต่สามารถจัดการกับปัญหาในชีวิตได้ ซึ่งข้อคำถามที่มีคะแนนต่ำสุด คือ โดยรวมชีวิตยังเป็นไปตามที่คาดหวังน้อย ควรเสริมสร้างให้บุคลากรรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ เช่น ผ่อนคลายจากความเมื่อยล้า ผ่อนคลายจากความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น ช่วยให้ผู้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้บุคลากรมีโอกาสร่วมสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

□ มิติน้ำใจดี : Happy Heart

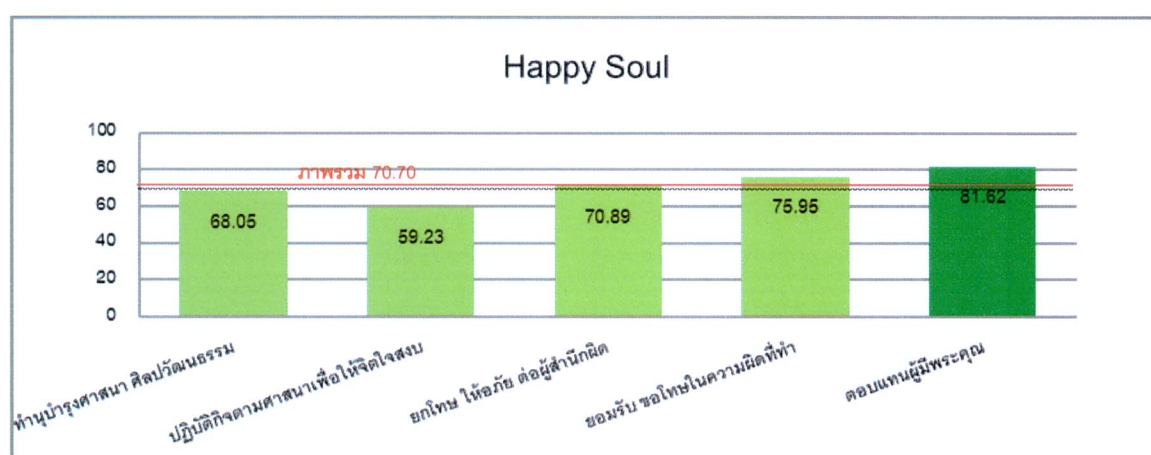
ข้อที่	Happy Heart / น้ำใจดี	$\bar{X}$	ระดับ
๑๒	โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่	๗๔.๕๐	มาก
๑๓	โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	๗๐.๗๙	ช่วยแทบทุกครั้ง
๑๔	โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	๗๖.๔๑	มาก
๑๕	โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่	๕๙.๕๘	ปานกลาง
๑๖	โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	๖๒.๘๗	มาก
ภาพรวม		๖๘.๕๑	



จากกราฟจะเห็นได้ว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่เต็มใจและยินดีทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความเอื้ออาทรและห่วงใยคนรอบข้าง แต่การออกไปทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมยังค่อนข้างน้อย จึงควรจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม ช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจกันและเห็นใจกันมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้นและส่งเสริมให้คนทำงานมีน้ำใจที่ดีต่อกันมากขึ้น

□ มิติจิตวิญญาณดี : Happy Soul

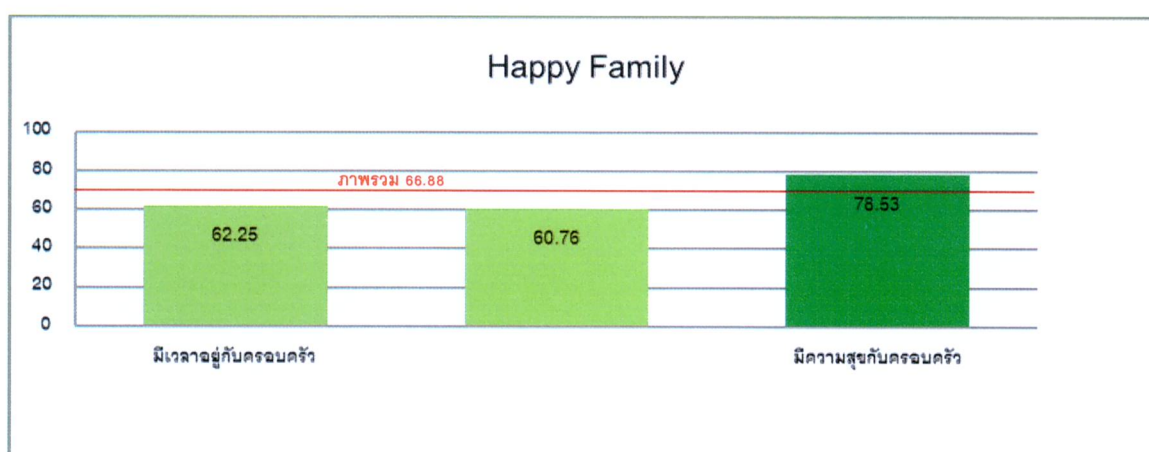
ข้อที่	Happy Soul / จิตวิญญาณดี	$\bar{X}$	ระดับ
๑๗	โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่	๖๘.๐๕	มาก
๑๘	โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่	๕๙.๒๓	ปานกลาง
๑๙	โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	๗๐.๘๙	มาก
๒๐	โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	๗๕.๙๕	มาก
๒๑	โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน	๘๑.๖๒	มากที่สุด
ภาพรวม		๗๐.๗๐	



จากกราฟจะเห็นว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ มีส่วนรับผิดชอบ ยอมรับ และขอโทษในความผิดที่ทำ แต่ยังมีการปฏิบัติตามทางศาสนาน้อย จึงควรส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาเพื่อเสริมสร้างจิตใจที่ดี มีความสงบ และมีสติในการดำเนินงาน

□ มิติครอบครัวดี : Happy Family

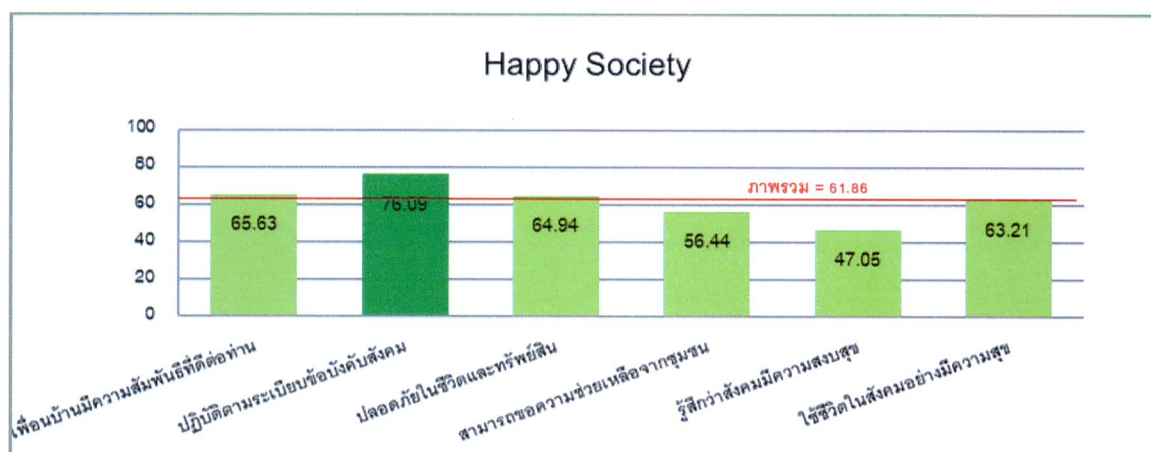
ข้อที่	Happy Family / ครอบครัวดี	$\bar{X}$	ระดับ
๒๒	ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่	๖๒.๒๕	มาก
๒๓	ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	๖๐.๗๖	มาก
๒๔	โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่	๗๘.๕๓	มาก
ภาพรวม		๖๖.๘๘	



จากกราฟจะเห็นว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่มีความสุขกับครอบครัว แต่มีเวลาอยู่กับครอบครัวและทำกิจกรรมร่วมกันน้อย ซึ่งองค์กรควรมีการจัดการให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข หรือส่งเสริมในรูปแบบของกิจกรรม เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรและครอบครัวใช้การสื่อสารเชิงบวกในวันสำคัญต่างๆ ส่งเสริมทักษะในการดูแลสุขภาพอนามัยให้แก่บุคลากรและครอบครัว ส่งเสริมให้บุคลากรและครอบครัวมีการแสดงออกซึ่งความรัก ความเอื้ออาทรต่อกัน

□ มิติสังคมดี : Happy Society

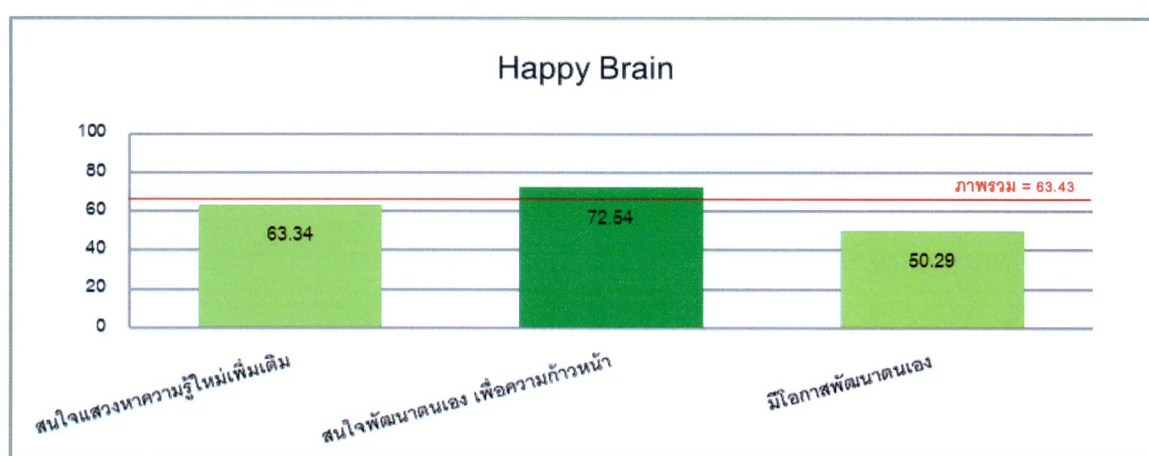
ข้อที่	Happy Society / สังคมดี	$\bar{X}$	ระดับ
๒๕	โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	๖๕.๖๓	มาก
๒๖	โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่	๗๖.๐๙	มาก
๒๗	โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่	๖๔.๙๔	ปานกลาง
๒๘	โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่	๕๖.๔๔	ปานกลาง
๒๙	โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุขหรือไม่	๔๗.๐๕	ปานกลาง
๓๐	โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	๖๓.๒๑	มาก
ภาพรวม		๖๑.๘๖	



จากกราฟจะเห็นว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้ดี แต่ยังรู้สึกว่าสังคมไทยในปัจจุบันมีความสงบสุขน้อยลง มีการพึ่งพากันน้อยลง กรมจึงควรเปิดโอกาส ส่งเสริม และสนับสนุนการทำกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านต่าง ๆ

□ มิติใฝ่รู้ดี : Happy Brain

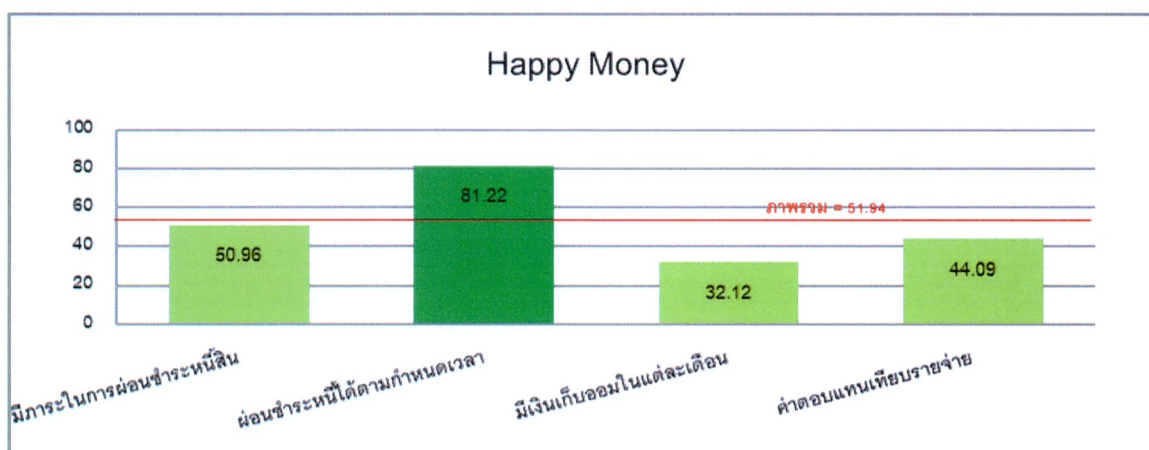
ข้อที่	Happy Brain / ใฝ่รู้ดี	$\bar{X}$	ระดับ
๓๑	โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่	๖๓.๓๔	ปานกลาง
๓๒	โดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่	๗๒.๕๔	ปานกลาง
๓๓	ท่านมีโอกาสดังต่อไปนี้ได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่	๕๐.๒๙	ปานกลาง
ภาพรวม		๖๓.๔๓	



จากกราฟจะเห็นว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่สนใจที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ มาพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต แต่ยังได้รับโอกาสที่จะอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองค่อนข้างน้อย จึงควรส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

□ มิติสุขภาพการเงินดี : Happy Money

ข้อที่	Happy Money / สุขภาพการเงินดี	$\bar{X}$	แปลผล
๓๔	ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	๕๐.๙๖	ปานกลาง
๓๕	ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	๘๑.๒๒	ตามเวลาทุกครั้ง / ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน
๓๖	โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	๓๒.๑๒	มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย
๓๗	โดยรวมแล้วคำตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	๔๔.๐๙	รายจ่ายพอๆ กับรายได้
ภาพรวม		๕๑.๙๔	

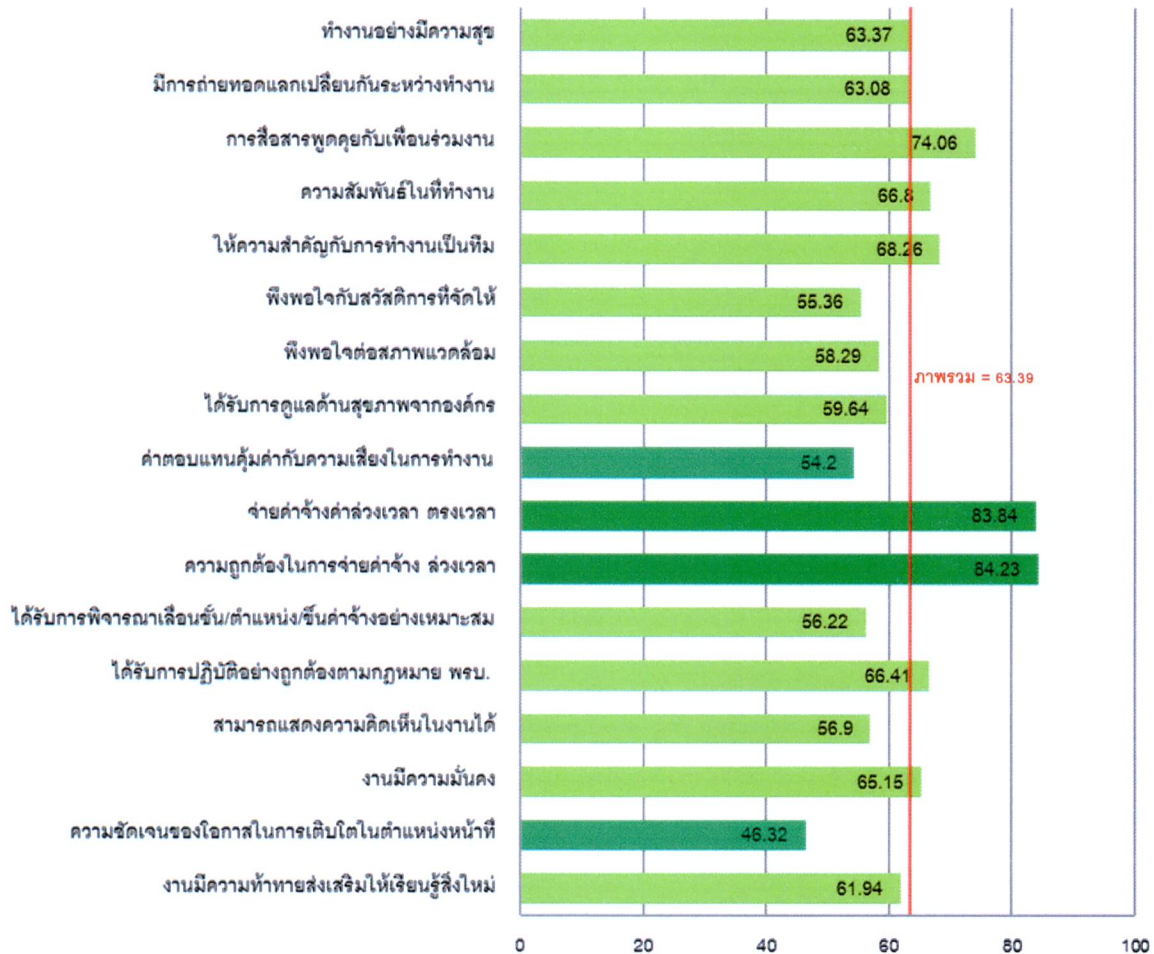


จากกราฟจะเห็นได้ว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีหนี้สิน สามารถผ่อนชำระหนี้ได้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง มีรายรับพอๆ กับรายจ่าย และมีการเก็บออมเพียงเล็กน้อยเท่านั้น กรมควบคุมโรคจึงควรส่งเสริมการออมและประโยชน์ที่ได้จากการออม การบริหารเงินเพื่อการดำรงชีพในปัจจุบัน เพื่อเสริมสร้างวินัยการออม ลดการเกิดหนี้สินได้

□ มิติการงานดี : Happy Work Life (Happy Plus)

ข้อที่	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี	$\bar{X}$	ระดับ
๓๘	งานของท่านมีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือไม่	๖๑.๙๔	มาก
๓๙	งานของท่านมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่	๔๖.๓๒	ปานกลาง
๔๐	งานของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่	๖๕.๑๕	มั่นคงมาก
๔๑	ในการทำงานท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างานหรือไม่	๕๖.๙๐	มีส่วนร่วม ปานกลาง
๔๒	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ ๒๕๕๑ /พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๔๗ /กฎหมายอื่นๆ จากองค์กรท่านหรือไม่	๖๖.๔๑	ได้รับมาก
๔๓	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่	๕๖.๒๒	ปานกลาง
๔๔	ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	๘๔.๒๓	ถูกต้อง ทุกครั้ง
๔๕	ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	๘๓.๘๔	ตรงเวลา ทุกครั้ง
๔๖	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)	๕๔.๒๐	คุ้มค่า ปานกลาง
๔๗	ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่	๕๙.๖๔	ปานกลาง
๔๘	ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่	๕๘.๒๙	พอใจ ปานกลาง
๔๙	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	๕๕.๓๖	พอใจ ปานกลาง
๕๐	โดยรวมแล้วที่ท่านทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่	๖๘.๒๖	มาก
๕๑	โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่	๖๖.๘๐	มาก
๕๒	โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานหรือไม่	๗๔.๐๖	มาก
๕๓	โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	๖๓.๐๘	มาก
๕๔	โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่	๖๓.๓๗	มาก
ภาพรวม		๖๓.๓๙	

Happy Work Life (Happy plus)



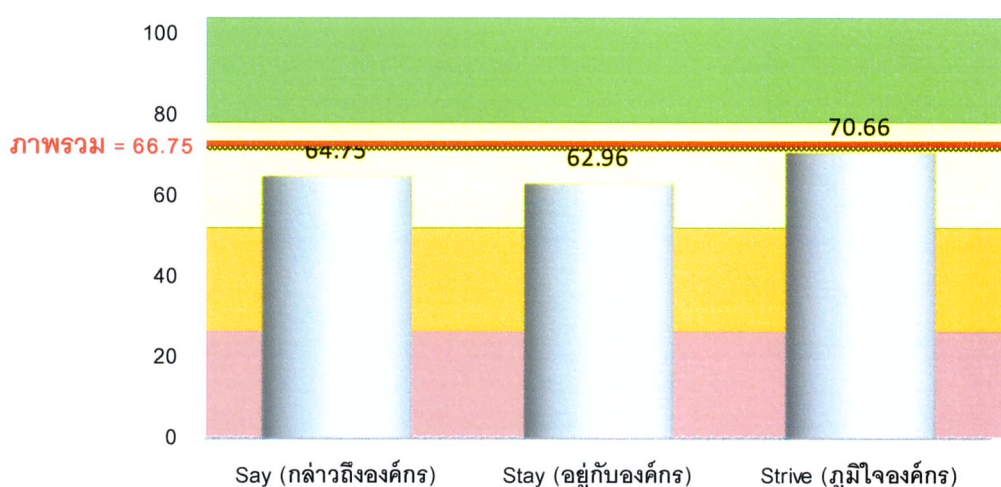
จากกราฟจะเห็นได้ว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคมีการสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือพรบ.ที่เกี่ยวข้อง มีการให้ค่าตอบแทนที่รวดเร็ว ถูกต้อง ตรงเวลา แต่เมื่อเทียบกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานมีความคุ้มค่า น้อย เช่นเดียวกับความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ยังน้อยมาก

ระดับ “ความสุขของบุคลากรภาพรวม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖๓.๒๒ อยู่ในระดับ Happy (คุณและองค์กรต้องร่วมมือกัน“สร้างสุขอย่างต่อเนื่อง”) เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ทุกมิติมีค่าความสุขอยู่ในระดับ Happy (คุณและองค์กรต้องร่วมมือกัน“สร้างสุขอย่างต่อเนื่อง”) โดยมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติ จิตวิญญาณดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๗๐.๗ รองลงมา คือ มิติ น้ำใจดี มิติ ครอบคลุมสวัสดิ มิติ สุขภาพกายดี มิติ ใฝ่รู้ดี มิติ การงานดี มิติ สังคมดี มิติ ผ่อนคลายดี และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติ สุขภาพการเงินดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๕๑.๙๔

การวิเคราะห์หาความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Engagement)

- ♦ ระดับความผูกพันของบุคลากร จำแนกรายด้าน

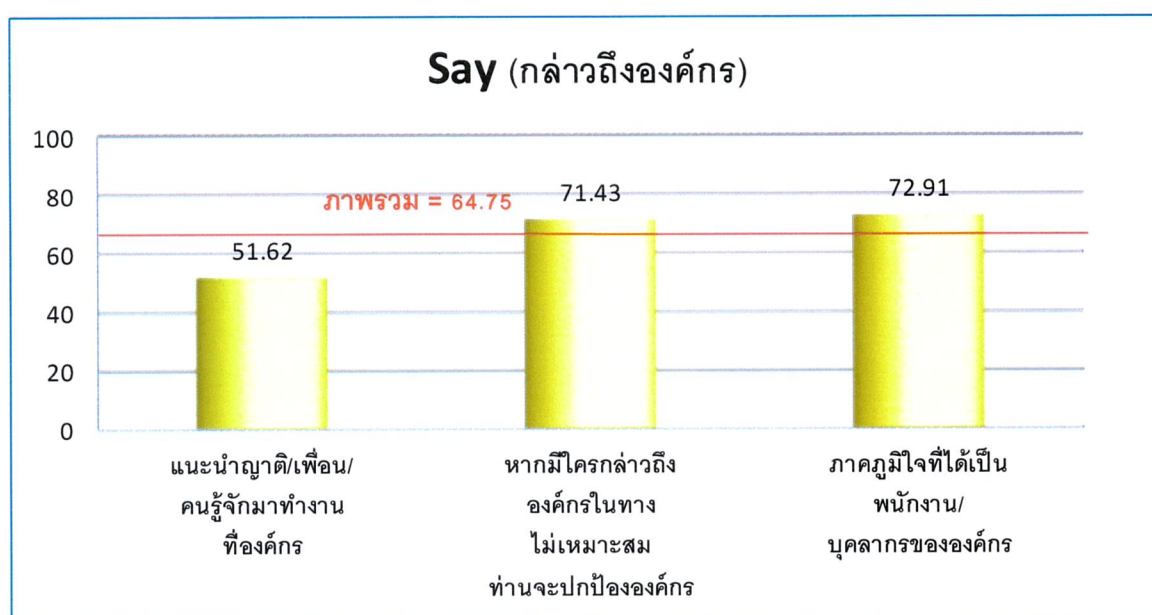
ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
Say (กล่าวถึงองค์กร)	๖๔.๗๕	มาก
Stay (อยู่กับองค์กร)	๖๒.๙๖	
Strive (ภูมิใจองค์กร)	๗๐.๖๖	
ภาพรวม	๖๖.๗๕	มาก



จากผลการสำรวจสรุปได้ว่า ระดับความผูกพันของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ ๖๖.๗๕ มีความผูกพันอยู่ในระดับ มาก (คุณและองค์กรต้องร่วมมือกัน “สร้างสุขอย่างต่อเนื่อง”) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ Strive (ภูมิใจองค์กร) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๗๐.๖๖ รองลงมา คือ ด้าน Say (กล่าวถึงองค์กร) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖๔.๗๕ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ Stay (อยู่กับองค์กร) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖๒.๙๖

Say (กล่าวถึงองค์กร)

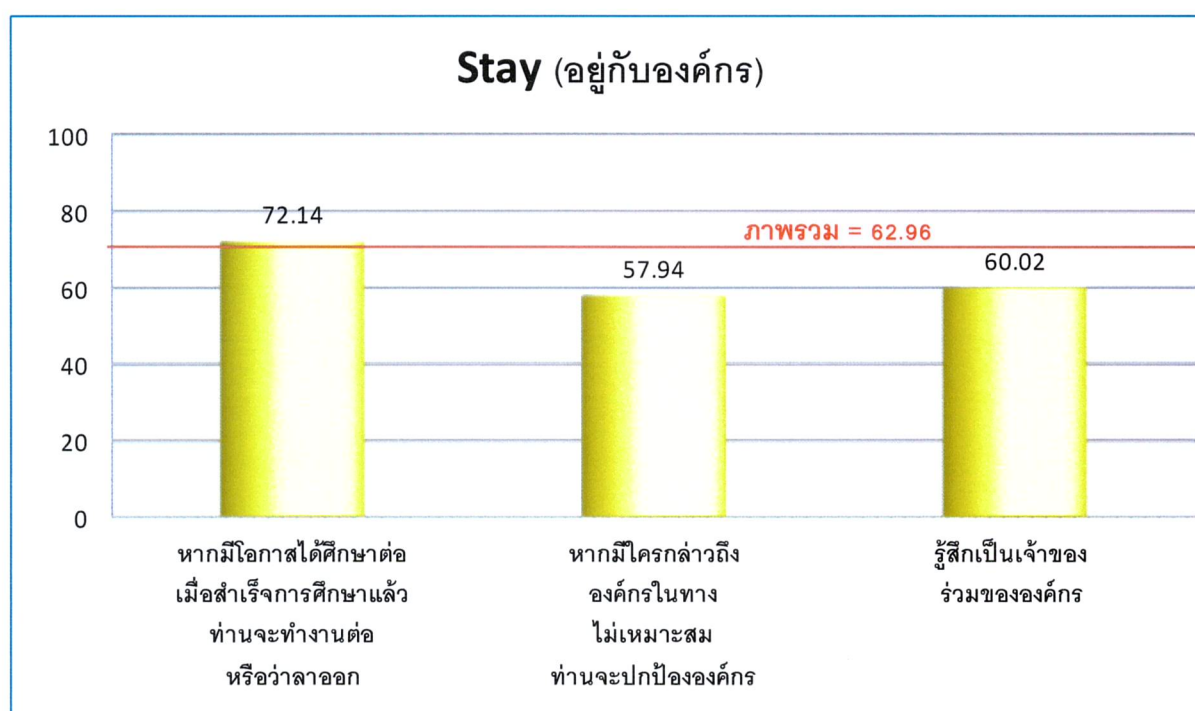
ข้อที่	Say (กล่าวถึงองค์กร)	$\bar{X}$	ระดับ
๕๕	ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่	๕๑.๖๒	ปานกลาง
๕๖	หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่	๗๑.๔๓	มาก
๕๗	ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่	๗๒.๙๑	มาก
ภาพรวม		๖๔.๗๕	



จากผลการสำรวจฯ พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรครู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร ซึ่งหากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางไม่เหมาะสม ท่านเต็มใจที่จะปกป้ององค์กร

Stay (อยู่กับองค์กร)

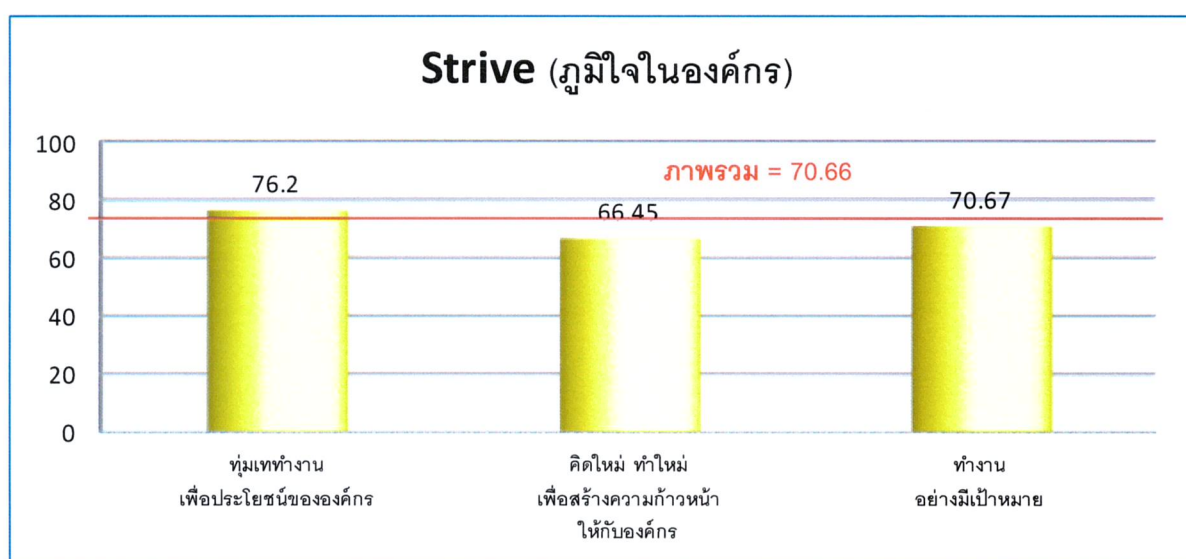
ข้อที่	Stay (อยู่กับองค์กร)	$\bar{X}$	ระดับ
๕๘	ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก	๗๒.๑๔	ไม่ลาออก
๕๙	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่น ชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่	๕๗.๙๔	ไม่แน่ใจ
๖๐	ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบันหรือไม่	๖๐.๐๒	มาก
ภาพรวม		๖๒.๙๖	



จากผลการสำรวจฯ พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรครู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร หากเมื่อบุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษา ก็ยังคงเลือกที่จะทำงานที่กรมควบคุมโรคต่อไป

Strive (ภูมิใจองค์กร)

ข้อที่	Strive (ภูมิใจองค์กร)	$\bar{X}$	ระดับ
๖๑	ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่านหรือไม่	๗๖.๒๐	มาก
๖๒	ท่านเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่	๖๖.๔๕	มาก
๖๓	ในแต่ละวันท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายหรือไม่	๗๐.๖๗	มาก
ภาพรวม		๗๐.๖๖	



จากผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ร่วมพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

จากการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันสามารถนำมาจัดลำดับได้ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัยรายชื่อ	b_i	มิติ
๑	ข้อที่ ๔๘ ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม โดยรวมขององค์กร หรือไม่	๐.๑๐๓	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี
๒	ข้อที่ ๔๐ งานของท่านขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่	๐.๐๙๙	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี
๓	ข้อที่ ๑๔ โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่	๐.๐๘๙	Happy Heart / น้ำใจดี
๔	ข้อที่ ๓๒ โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่	๐.๐๖๙	Happy Brain / ใฝ่รู้ดี
๕	ข้อที่ ๕๒ โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน หรือไม่	๐.๐๖๘	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี
๖	ข้อที่ ๓๘ งานของท่านมีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ หรือไม่	๐.๐๖๑	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี
๗	ข้อที่ ๔๙ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	๐.๐๕๒	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี
๘	ข้อที่ ๕๓ โดยรวมแล้วในที่ท่านทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	๐.๐๕๐	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี
๙	ข้อที่ ๕๐ โดยรวมแล้วที่ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่	๐.๐๔๔	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี
๑๐	ข้อที่ ๙ โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่	๐.๐๓๘	Happy Relax / ผ่อนคลายดี
๑๑	ข้อที่ ๑๙ โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	๐.๐๓๖	Happy Soul / จิตวิญญาณดี
๑๒	ข้อที่ ๕๑ โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่	๐.๐๓๖	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี
๑๓	ข้อที่ ๒๒ ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	๐.๐๓๓	Happy Family / ครอบครัวดี
๑๔	ข้อที่ ๑๒ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่	๐.๐๓๑	Happy Heart / น้ำใจดี
๑๕	ข้อที่ ๔๑ ในการทำงานท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างานหรือไม่	๐.๐๒๘	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี
๑๖	ข้อที่ ๑๓ โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	๐.๐๒๕	Happy Heart / น้ำใจดี
๑๗	ข้อที่ ๔๒ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ ๒๕๕๑ /พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๔๗ /กฎหมายอื่นๆ จากองค์กรท่านหรือไม่	๐.๐๒๕	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี
๑๘	ข้อที่ ๔๗ ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่	๐.๐๒๓	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี

ลำดับ	ปัจจัยรายชื่อ	b_i	มิติ
๑๙	ข้อที่ ๑๐ โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่	๐.๐๒๑	Happy Relax / ผ่อนคลายดี
๒๐	ข้อที่ ๑๕ โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่	๐.๐๒๑	Happy Heart / น้ำใจดี
๒๑	ข้อที่ ๒๓ ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	๐.๐๒๑	Happy Family / ครอบครัวดี
๒๒	ข้อที่ ๔๔ ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	๐.๐๒๐	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี
๒๓	ข้อที่ ๓๓ ปัจจุบันท่านออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	๐.๐๑๘	Happy Body / สุขภาพกายดี
๒๔	ข้อที่ ๓๔ งานของท่านมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่	๐.๐๑๗	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี

จากตาราง พบว่า จากปัจจัยรายชื่อทั้งหมด ๕๔ ปัจจัย พบว่า มี ๒๔ ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ กล่าวคือ ถ้าความสุขดังกล่าว เพิ่มขึ้น ๑ ระดับ จะทำให้ความผูกพันของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นเท่ากับค่าสัมประสิทธิ์ (b_i)

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถนำมาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย โดยเลือกปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน มาผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความสุขและความผูกพันเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข “เจ้าหน้าที่มีความสุข” ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ กรมควบคุมโรค จึงได้ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร จำนวน ๓ มิติ ได้แก่ Happy Body (สุขภาพกายดี) Happy Money (สุขภาพการเงินดี) และ Happy Work Life (การงานดี) ในการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร พร้อมทั้ง ส่งเสริม และสนับสนุน หากหน่วยงานเลือกปัจจัยความสุขในมิติอื่นมาจัดกิจกรรมเพิ่มเติม

บทที่ ๔

การจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้างความสุข และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากร เพื่อส่งเสริม จูงใจ และรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่า ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

กระบวนการจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

มีขั้นตอนการดำเนินการ ๘ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนคำสั่งและแต่งตั้งคณะทำงาน บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งกระบวนการดำเนินการที่ชัดเจน

ขั้นตอนที่ ๒ ประเมินสถานภาพการดำเนินงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพันที่ผ่านมา เช่น ผลการดำเนินงาน ผลการประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากร ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลการประเมินสมรรถนะชีวิตกับการทำงาน และผลการประเมินสุขภาวะขององค์กร รวมถึงข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล ข้อมูลด้านองค์กร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค พร้อมจัดลำดับความสำคัญ และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันฯ เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ขั้นตอนที่ ๔ จัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการที่เป็นไปได้ในการดำเนินงาน พร้อมทั้งกำหนดนโยบายเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๕ นำเสนอแผนฯ และนโยบายเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ให้ผู้บริหารพิจารณาลงนาม เพื่อสื่อสารให้บุคลากรและหน่วยงานรับทราบ

ขั้นตอนที่ ๖ สื่อสารแผนและประกาศนโยบายเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมรับทราบและใช้เป็นแนวทางดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ ๗ ดำเนินการตามแผนฯ ติดตามผลตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงานที่กำหนดไว้ พร้อมรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ ๘ นำเสนอผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลของการดำเนินการมาประเมินรับทราบปัญหาและอุปสรรคเพื่อขอความคิดเห็นในการพัฒนาปรับปรุงหรืออนุมัติแผนการดำเนินการขั้นต่อไป

บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ๑๕ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๒๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๕ โครงการ/กิจกรรม

๑. การพัฒนาช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร
๒. การทบทวนโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจ กรมควบคุมโรค
๓. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรกรมควบคุมโรค
๔. โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Happy Workplace)
๕. โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๒๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย ๕ โครงการ/กิจกรรม

๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมควบคุมโรค (ไม่นับโครงการ OD)
๒. การจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สายงานนักทรัพยากรบุคคล , สายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน)
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน กรมควบคุมโรค
๔. การคัดเลือกและส่งบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น เข้าประกวดในเวทีต่างๆ
๕. การเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงานให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค

๒๗ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย ๒ โครงการ/กิจกรรม

๑. การพัฒนาปรับปรุงการจัดสวัสดิการ กรมควบคุมโรค
๒. การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดเพิ่มเติม ให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค

๒๘ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย ๓ โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happy Body)
 ๒. โครงการเสริมสร้างสุขภาพทางการเงิน บุคลากรกรมควบคุมโรค (Happy Money Program)
 ๓. โครงการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค
- ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	เชื่อมโยงกับลำดับปัจจัยที่ส่งผลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน						
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุม ทัวถึง และต่อเนื่องผ่านช่องทางสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	การดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารจัดการองค์กร	จำนวนหน่วยงานที่มีพัฒนาช่องทางสื่อสารในหน่วยงาน (๔๑ หน่วยงาน)	๑. การพัฒนาช่องทางสื่อสารข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร	มี.ค. – ก.ย. ๖๑	- สำนักงานเลขานุการกรม - กองการเจ้าหน้าที่ - กองแผนงาน	-
๑.๒ หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน		จำนวนหน่วยงานที่มีการทบทวนโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจ (๔๑ หน่วยงาน)	๒. การทบทวนโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจ กรมควบคุมโรค	ม.ค. – มี.ย. ๖๑	กองการเจ้าหน้าที่	-
๑.๓ บุคลากรมีความควบคุมโรค มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากรภายในหน่วยงาน (๔๑ หน่วยงาน)	๓. กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรกรมควบคุมโรค - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	กองการเจ้าหน้าที่	๘, ๑๒, ๑๕

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	เชื่อมโยงกับลำดับปัจจัยที่ส่งผลฯ
๑.๔ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน พร้อมทั้งมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	พัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการสถานที่ทำงาน (Healthy Workplace) (๔๑ หน่วยงาน) - จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ของกรมอนามัย (๑๐ หน่วยงาน)	๔. โครงการสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ (Healthy Workplace)	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	สำนักงานเลขานุการกรม	๑
๑.๕ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการปฏิบัติงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อพิจารณาความชอบและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงานกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ร้อยละ ๗๐)	๕. โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	กองการเจ้าหน้าที่	๕, ๑๒, ๒๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค						
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษา พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สอดคล้องกับการดำเนินงานชีวิตส่วนตัวและสังคมของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ ๘๕) จำนวนแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (จำนวน ๒ สายงาน)	๖. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมควบคุมโรค ๗. การจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - สายงานนักทรัพยากรบุคคล - สายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑ ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	กองการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่	๔, ๕, ๖, ๑๓, ๒๑ ๒, ๒๔

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	เชื่อมโยงกับลำดับปัจจัยที่ส่งผลฯ
๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ		ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานชีวิต ส่วนตัวและสังคม (ร้อยละ ๙๐)	๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน กรมควบคุมโรค	ม.ค. – ก.ย. ๖๑	กองการเจ้าหน้าที่	๔, ๕
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย	การสนับสนุนให้เกิดการยอมรับอย่างเท่าเทียมกันและเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งในระดับหน่วยงาน/กรม/กระทรวง/ประเทศ (ร้อยละ ๖๕)	๙. การคัดเลือกและส่งบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น เข้าประกวดในเวทีต่างๆ - คนดีศรีสาธารณสุข - ข้าราชการพลเรือนดีเด่น - รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ, รางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ, รางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	- กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม - กองการเจ้าหน้าที่ - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๔, ๘
๒.๔ บุคลากรได้รับการเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน	การสนับสนุนให้เกิดการยอมรับอย่างเท่าเทียมกันและเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน (ร้อยละ ๘๐)	๑๑. การเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงานให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค - จัดห้องจัดอบรมหรือจัดทำทางเดินสำหรับคนแก่ คนท้อง คนพิการ ที่เข้ามาติดต่อราชการ	มิ.ย. – ส.ค. ๖๑	- กองการเจ้าหน้าที่ - สำนักงานเลขานุการกรม	๓, ๑๗

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	เชื่อมโยงกับลำดับปัจจัยที่ส่งผลฯ
			- ให้ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน เช่น ผ่านเสียงตามสาย จัดบอร์ด เป็นต้น			
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการกรมควบคุมโรค						
๓.๑ ให้บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับสวัสดิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง	การปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (อย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม)	๑๑. การพัฒนาปรับปรุงการจัดสวัสดิการ กรมควบคุมโรค - โครงการปรับปรุงโรงจอดรถ - การพัฒนารูปแบบการรับชำระเงินของร้านค้าสวัสดิการในกรมควบคุมโรคเป็นแบบ e-Payment - การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและร้านค้าสวัสดิการของกรมควบคุมโรค	มี.ค. – ก.ย. ๖๑	สำนักงานเลขานุการกรม	๗
๓.๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	การจัดสวัสดิการใหม่เพิ่มเติม	จำนวนสวัสดิการฯ ที่กรมจัดให้บุคลากรเพิ่มเติมในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (อย่างน้อย ๑ โครงการ/กิจกรรม)	๑๒. การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดเพิ่มเติม ให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	มี.ค. – ก.ย. ๖๑	- สำนักงานเลขานุการกรม - กองการเจ้าหน้าที่	๗

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	เชื่อมโยงกับลำดับปัจจัยที่ส่งผลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างสุขภาพให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค						
เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อสร้างความสำราญให้กับองค์กร (Happy body)	- ค่าเฉลี่ยความสุข มิติสุขภาพกายดี (Happy body) เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย = ๖๕) - ร้อยละของบุคลากรมีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) อยู่ในเกณฑ์ “ปกติ” เพิ่มขึ้น (เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓)	๑๓. โครงการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากรกรมควบคุมโรค - กิจกรรมการออกกำลังกาย เช่น เดิน วิ่ง รอบกรมฯ ทุกวันพุธ เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. - กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ เช่น การแข่งขันฟุตบอล - กิจกรรมให้ความรู้ด้านโภชนาการ ด้านสุขภาพ และการออกกำลังกาย - จัดตรวจสุขภาพประจำปี	มี.ค. - ก.ย. ๖๑	- สำนักงานเลขานุการกรม - กองการเจ้าหน้าที่ - สถาบันบำราศนราดูร	๑๐ , ๑๘ , ๒๑ , ๒๓
	การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพการเงินที่ดี เพื่อให้บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และเป็นขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน (Happy Money)	ค่าเฉลี่ยความสุข มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money) เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย = ๕๕)	๑๔. โครงการเสริมสร้างสุขภาพทางการเงิน บุคลากรกรมควบคุมโรค (Happy Money Program) - โครงการความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยของบุคลากร (Refinance / บ้านหลังใหม่) (Happy Home) - จัดคลินิกสุขภาพทางการเงิน (Happy Money Clinic) - โครงการส่งเสริมการออมและการวางแผนการเงิน	ม.ค. - ก.ย. ๖๑	กองการเจ้าหน้าที่	๑๐

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	เชื่อมโยงกับลำดับปัจจัยที่ส่งผลฯ
	การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และส่งเสริมบริการที่ดีให้แก่ผู้รับบริการ (Happy Work Life)	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการส่งเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค (ร้อยละ ๘๕)	๑๕. โครงการส่งเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค - จัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น บริจาคสิ่งของโครงการจิตอาสา การเลือกใช้หลอดไฟฟ้าแบบประหยัดพลังงาน เป็นต้น - จัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากกลุ่มพี่สู่น้อง เช่น จัดมุมแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน จัดบอร์ดให้ความรู้ในเรื่องที่กำลังเป็นที่นิยมและเป็นประโยชน์แก่บุคลากร - จัดกิจกรรมขอเพลง (เสียงตามสายช่วงพักเที่ยง) ผ่าน DDC Music Box - ตักบาตรเดือนละครั้งเพื่อปลูกฝังจิตใจที่ดีงาม	มี.ค. – ก.ย. ๖๑	- สำนักงานเลขานุการกรม - กองการเจ้าหน้าที่	๘, ๑๐, ๑๑, ๑๔, ๑๕, ๑๙, ๒๐

ลงนาม 
 (นายสุวรรณชัย วัฒนากรวิไล.....)
 ตำแหน่ง.....อธิบดีกรมควบคุมโรค.....

วันที่ 19.....เดือน มีนาคม.....พ.ศ. 2561

บทที่ ๖ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และรายงานผล

๖. การนำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในกรมควบคุมโรคมีแนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑. กรมควบคุมโรค เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น เวทีการประชุม เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผน ๑) จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันบุคลากรกรมในประเด็นที่รับผิดชอบ โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบของโครงการ และ ๒) ดำเนินการตามแผน ติดตาม รวบรวมข้อมูล และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาสให้ผู้บริหารของหน่วยงานทราบ และส่งผลการดำเนินงานไปยังกองการเจ้าหน้าที่เพื่อรายงานผลการดำเนินงานภาพรวมกรม

๓. ผู้บริหาร กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน ผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ หากการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันไม่เป็นไปตามแผน ควรหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๖. การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูง ทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผน ต้องรายงานผลการดำเนินประจำปี ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

