



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖, ๐ ๒๕๕๐ ๓๐๔๙

ที่ สธ ๐๔๐๒.๘/๑ ๓๓๒๐

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง นโยบายและแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการหน่วยงานระดับกองในสังกัดกรมควบคุมโรค

ตามที่กรมควบคุมโรค โดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้มีการชี้แจงแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมรับทราบ และถือเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร เพื่อส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สนับสนุนการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุข และเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ข้อมูลความต้องการของบุคลากรกรมควบคุมโรคในแต่ละกลุ่มเป้าหมายจากผลการสำรวจ Happinometer และผลการดำเนินงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นั้น

กรมควบคุมโรค ขอส่งนโยบายการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยสามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ <https://ddc.moph.go.th/th/site/office/view/person>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดต่อไป

(นายสุวรรณชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย)
อธิบดีกรมควบคุมโรค



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

แผนปฏิบัติการ

เสริมสร้างความสุขและความผูกพัน
ของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กองการเจ้าหน้าที่
กรมควบคุมโรค



ประกาศกรมควบคุมโรค

เรื่อง นโยบายการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

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

กระทรวงสาธารณสุขได้มีการสำรวจความสุขของพนักงานในองค์กร (Happinometer) ในปีที่ผ่านมา และในปี ๒๕๖๒ ได้มุ่งเน้นให้ทุกกรมนำข้อมูลไปใช้เพื่อบริหารจัดการและขับเคลื่อนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร ซึ่งกรมควบคุมโรค ได้ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการดำเนินงานที่สอดคล้องเพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ให้อยู่กับองค์กร ด้วยการสร้างและพัฒนาระบบการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดนโยบายการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรบุคลากร โดยขอให้ทุกหน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร โดยให้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับ ๓ มิติด้านความสุขที่เป็นจุดเน้นของกรม คือ ๑) มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money) ๒) มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ๓) มิติการงานดี (Happy Work Life) และ ๔) จุดเน้นของหน่วยงาน โดยกรมได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

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

๓. ติดตามผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งในระดับกรมและหน่วยงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายสุวรรณชัย วัฒนาอิงเจริญชัย)
อธิบดีกรมควบคุมโรค

คำนำ

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

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ธันวาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

หน้า

นโยบายการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

คำนำ

สารบัญ

บทที่ ๑	ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๑
บทที่ ๒	แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๕
บทที่ ๓	การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และรายงานผล	๑๐

๑. หลักการและเหตุผล

กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ให้อยู่กับองค์กร มีการสร้างและพัฒนาระบบการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งที่ผ่านมา กรมควบคุมโรค ได้มีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ 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 การประเมินประสิทธิภาพ และความเชื่อมโยงของผลลัพธ์การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกับส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จขององค์กรกับความสุขของคนทำงานไปพร้อมกัน

กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) โดยกำหนดยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศด้านบุคลากร People Excellence เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมาย “เจ้าหน้าที่มีความสุข” โดยมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยกัน ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ความสุขของคนทำงานในองค์กร (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

โดยใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความพึงพอใจ ความผูกพัน คุณภาพชีวิต และความสุขของระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมิน นำไปใช้ในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร

๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) จัดเก็บข้อมูล พัฒนารูปแบบข้อมูลกำลังคนกรมควบคุมโรค ตามแนวทางที่กำหนด เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การสูญเสียบุคลากรทั้งหมด (ทุกประเภท

การจ้าง) ได้แก่ ๑) ข้าราชการ ๒) พนักงานราชการ ๓) ลูกจ้างประจำ ๔) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๕) ลูกจ้างชั่วคราว (ยกเว้น ลูกจ้างรายคาบ/รายวัน/จ้างเหมาบริการ) โดยจำแนกตามสาเหตุการสูญเสีย

๒.ผลการวิเคราะห์ความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เครื่องมือประเมินตัวชี้วัดเป้าหมาย “เจ้าหน้าที่มีความสุข” ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) คือ ดัชนีวัดความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กร (Happinometer) เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน กรมควบคุมโรคได้วิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงานสังกัด ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

ความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) ดำเนินการสำรวจความสุข และความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๖ - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมควบคุมโรคทุกคน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม HAPPINOMETER ผ่านระบบออนไลน์ บุคลากรตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น ๔,๔๓๑ คน (๖,๓๓๐ คน) คิดเป็นร้อยละ ๗๐ สามารถสรุปผลได้ดังตาราง

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค ภาพรวม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

มิติ		ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ผลการสร้างสุข
๑	Happy Body / สุขภาพกายดี	๖๔.๖๘	๖๕.๖๘	เพิ่มขึ้น
๒	Happy Relax / ผ่อนคลายดี	๕๗.๕๖	๕๗.๒๘	ลดลง
๓	Happy Heart / น้ำใจดี	๖๘.๕๑	๖๙.๘๕	เพิ่มขึ้น
๔	Happy Soul / จิตวิญญาณดี	๗๐.๗๐	๗๑.๗๓	เพิ่มขึ้น
๕	Happy Society / สังคมดี	๖๑.๘๖	๖๕.๘๖	เพิ่มขึ้น
๖	Happy Family / ครอบครัวดี	๖๖.๘๘	๖๕.๕๗	ลดลง
๗	Happy Brain / ใฝ่รู้ดี	๖๓.๔๓	๖๔.๒๗	เพิ่มขึ้น
๘	Happy Money / สุขภาพการเงินดี	๕๑.๙๔	๕๑.๘๐	ลดลง
๙	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี	๖๓.๓๙	๖๓.๕๙	เพิ่มขึ้น
ภาพรวม		๖๓.๒๒	๖๓.๒๒	๖๓.๙๖

จากตารางจะเห็นได้ว่า ความสุขของบุคลากรภาพรวมปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบจากปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ อยู่ในระดับ คุณและองค์กรต้องร่วมมือกัน “สร้างสุขอย่างต่อเนื่อง” (Happy) นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบผลการสำรวจของปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ รายมิติพบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบจากปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ได้แก่ มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money) มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) และมิติครอบครัวดี (Happy Family)

จากผลการสำรวจฯ พบว่า

- ดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากร กรมควบคุมโรค อยู่ในระดับอ้วนมาก/โรคอ้วนระดับ ๓ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓๓.๓๑

- มิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จำนวน ๓ ลำดับ คือ มิติสุขภาพการเงินดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๕๑.๘๐ รองลงมา คือ มิติผ่อนคลายดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๕๗.๒๘ และมิติการงานดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๓.๕๙

- มิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๓ ลำดับ คือ มิติจิตวิญญาณดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๗๑.๗๓ รองลงมา คือ มิติน้ำใจดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๙.๘๕ มิติสุขภาพกายดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๕.๘๖

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ภาพรวม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

ด้าน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ผลการสร้างสุข
Say (กล่าวถึงองค์กร)	๖๔.๗๕	๖๓.๘๒	ลดลง
Stay (อยู่กับองค์กร)	๖๒.๙๖	๖๐.๕๘	ลดลง
Strive (ภูมิใจองค์กร)	๗๐.๖๖	๗๐.๗๔	เพิ่มขึ้น
ภาพรวม	๖๖.๗๕	๖๕.๐๕	ลดลง

จากตารางจะเห็นได้ว่า ความผูกพันของบุคลากรภาพรวมปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีค่าเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ อยู่ในระดับ คุณและองค์กรต้องร่วมมือกัน “สร้างสุขอย่างต่อเนื่อง” (Happy) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ได้แก่ ด้านอยู่กับองค์กร (Stay) และ ด้านกล่าวถึงองค์กร (Say)

จากผลการสำรวจฯ เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านอยู่กับองค์กร (Stay) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๐.๕๘ รองลงมา คือ ด้านกล่าวถึงองค์กร (Say) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๓.๘๒ และมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภูมิใจองค์กร(Strive) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๗๐.๗๔

๓.อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข (Retention Rate)

บุคลากรกรมควบคุมโรคทั้งหมด ๕ ประเภทการจ้าง (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข) ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค เป็นระยะเวลา ≥ 1 ปี (๑ ปีขึ้นไป) โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานเดิมในสังกัดกรมควบคุมโรค จนถึงวันที่เก็บข้อมูล โดยมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๕ ประเภท การจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ ต้นปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม)

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ (คน)
๑	ข้าราชการ	๒,๗๗๓
๒	พนักงานราชการ	๙๓๙
๓	ลูกจ้างประจำ	๑,๔๖๗
๔	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๗๙๐
๕	ลูกจ้างชั่วคราว	๑๑๔
	รวม	๖,๐๘๓

อัตราการสูญเสียบุคลากรกรมควบคุมโรค ณ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๑

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด (คน)		อัตราการคงอยู่ ของบุคลากร กรมควบคุมโรค ณ วันที่ ๒๕ ก.ย. ๖๑ (ร้อยละ)
		ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๑	ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ก.ย. ๖๑	
๑	ข้าราชการ	๒,๗๗๓	๒,๕๕๔	๙๒.๑๐
๒	พนักงานราชการ	๙๓๙	๗๖๙	๘๑.๙๐
๓	ลูกจ้างประจำ	๑,๔๖๗	๑,๓๖๒	๙๒.๘๔
๔	พนักงานกระทรวง สาธารณสุข	๗๙๐	๗๕๐	๙๔.๙๔
๕	ลูกจ้างชั่วคราว	๑๑๔	๑๐๘	๙๔.๗๑
รวม		๖,๐๘๓	๕,๕๔๓	๙๑.๑๒

จากตารางข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลากรกรมควบคุมโรค มีอัตราการคงอยู่ ร้อยละ ๙๑.๑๒ โดยประเภทบุคลากรที่มีอัตราการคงอยู่สูงที่สุดคือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ ๙๔.๙๔ รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ ๙๔.๗๑ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๙๒.๘๔ ข้าราชการ ร้อยละ ๙๒.๑๐ และประเภทบุคลากรที่มีอัตราการคงอยู่ น้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ ร้อยละ ๘๑.๙๐

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง ๒ ส่วน สามารถสรุปได้ว่า จุดเน้นในการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค เพื่อเพิ่มระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น กรมควรมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมโครงการ/กิจกรรมออกกำลังกาย เพื่อลดค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค
๒. ส่งเสริมโครงการ/กิจกรรมในมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยและมีค่าเฉลี่ยลดลงจากเดิม ได้แก่ มิติผ่อนคลายดี และมิติการงานดี เช่น มุมรวมใจ โครงการปรับแนวคิดเพื่อชีวิตที่สมดุลและผ่อนคลาย กิจกรรมช่วยเหลือสังคม (CSR) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น
๓. สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมในมิติอื่นๆ ที่มีผลการสำรวจเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติสุขภาพการเงินดี เช่น โครงการส่งเสริมการออมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมเงินทองต้องวางแผน เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความสุขและผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กรมควบคุมโรคจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ขึ้น โดยนำผลการสำรวจดังกล่าวมา กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อสอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

จากผลการสำรวจฯ พบว่า จุดเน้นในการพัฒนาและต่อยอดการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ สามารถแบ่งการดำเนินการออกเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๑) ระดับกรม ขับเคลื่อนการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการกรมควบคุมโรค

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค

๒.) ระดับหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ขับเคลื่อนการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร โดยใช้ข้อมูลผลการสำรวจฯ มากำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรม โดยมีจุดเน้นพัฒนาและต่อยอด จำนวน ๓ มิติ ดังนี้

๑. มิติสุขภาพกายดี (Happy Body)

๒. มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money)

๓. มิติการทำงานดี (Happy Work Life)

ซึ่งโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค มีรายละเอียดดังนี้

แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับการถ่ายทอด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	<p>เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุม ทัวถึง และต่อเนื่อง ผ่านช่องทางสื่อสารภายในองค์กร</p> <p>อย่างไรมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันสถานการณ์</p>	<p>พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒</p>	<p>กองแผนงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p>	-
	<p>๑. โครงการพัฒนากลไกการสื่อสารนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร</p>	<p>จำนวนหน่วยงานที่มีการพัฒนาช่องทางสื่อสารภายในองค์กร (๔๒ หน่วยงาน)</p>	<p>พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒</p>	<p>สำนักงานเลขานุการกรม</p>	<p>ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค</p>
	<p>เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ที่สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน</p>	<p>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจ</p>	<p>พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่</p>	-
	<p>๓. โครงการ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจ</p>	<p>จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากรภายในหน่วยงาน (๔๑ หน่วยงาน)</p>	<p>พ.ย. ๒๕๖๑ - ก.ย. ๒๕๖๒</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค</p>
	<p>เป้าประสงค์ที่ ๑.๓ บุคลากรมีความพึงพอใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค</p>	<p>จำนวนหน่วยงานที่มีการส่งเสริมมาตรการความปลอดภัยในการทำงานพร้อมมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน</p>	<p>พ.ย. ๒๕๖๑ - ก.ย. ๒๕๖๒</p>	<p>สำนักงานเลขานุการกรม</p>	<p>ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค</p>
	<p>๔. กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรกรมควบคุมโรค</p> <p>- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากรภายในหน่วยงาน (๔๑ หน่วยงาน)</p>	<p>พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒</p>	<p>สำนักงานเลขานุการกรม</p>	<p>ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค</p>
	<p>เป้าประสงค์ที่ ๑.๔ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานพร้อมมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน</p>	<p>จำนวนหน่วยงานที่มีการส่งเสริมมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน (๔๒ หน่วยงาน)</p>	<p>พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒</p>	<p>สำนักงานเลขานุการกรม</p>	<p>ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค</p>
	<p>๕. โครงการส่งเสริมมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>จำนวนหน่วยงานที่มีการส่งเสริมมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน (๔๒ หน่วยงาน)</p>	<p>พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒</p>	<p>สำนักงานเลขานุการกรม</p>	<p>ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค</p>

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับการถ่ายทอด	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค	๖. โครงการสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ (Healthy Workplace)	จำนวนหน่วยงานที่มีการปรับปรุงสถานที่ทำงานนำอยู่ (Healthy Workplace) (๔๑ หน่วยงาน)	พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒	สำนักงานเลขานุการกรม	ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค	
	เป้าประสงค์ที่ ๑.๕ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการปฏิบัติงานได้รับผลการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อพิจารณาความดีความชอบและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
	๗. โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงานกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ร้อยละ ๗๒)	พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒	กองการเจ้าหน้าที่	-	
	เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
	๘. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมควบคุมโรค	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒	กองการเจ้าหน้าที่	-	
	เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
	๙. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน กรมควบคุมโรค	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒	กองการเจ้าหน้าที่	-	
	เป้าประสงค์ที่ ๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย					
	๑๐. การคัดเลือกบุคลากรกรมควบคุมโรค - คนดีศรีสาธารณสุข - บุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม - ชำราชการพลเรือนดีเด่น ฯลฯ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องชมเชย	พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒	กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่	-	

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับถ่ายถอด
	<p>๑๑. กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นเข้าเวทีประกวดต่างๆ</p> <p>- รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>- รางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ</p> <p>- รางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม</p>	จำนวนผลงานที่ได้รับรางวัล	<p>พ.ย. ๒๕๖๑</p> <p>-</p> <p>ส.ค. ๒๕๖๒</p>	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	-
	<p>เป้าหมายระยะสั้นที่ ๒.๔ บุคลากรได้รับการเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน</p> <p>๑๒. การเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงานให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค</p>	<p>จำนวนหน่วยงานที่มีการเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงานให้แก่บุคลากร (๔๑ หน่วยงาน)</p>	<p>พ.ย. ๒๕๖๑</p> <p>-</p> <p>ส.ค. ๒๕๖๒</p>	กองการเจ้าหน้าที่	ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการกรมควบคุมโรค	<p>เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับการปรับปรุงสวัสดิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง</p> <p>๑๓. การพัฒนาปรับปรุงการจัดสวัสดิการ กรมควบคุมโรค</p>	<p>จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จในงบประมาณ ๒๕๖๒ (อย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม)</p>	<p>พ.ย. ๒๕๖๑</p> <p>-</p> <p>ส.ค. ๒๕๖๒</p>	สำนักงานเลขานุการกรม คณะกรรมการสวัสดิการ กรมควบคุมโรค	-
	<p>เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับการปรับปรุงและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๑๔. การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่กำหนดเพิ่มเติมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค</p>	<p>จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จในงบประมาณ ๒๕๖๒ (อย่างน้อย ๑ โครงการ/กิจกรรม)</p>	<p>พ.ย. ๒๕๖๑</p> <p>-</p> <p>ส.ค. ๒๕๖๒</p>	สำนักงานเลขานุการกรม คณะกรรมการสวัสดิการ กรมควบคุมโรค	-

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับการถ่ายทอด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้าง ความสุขให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค	เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กรแห่ง ความสุข (ร้อยละ ๘๐)	พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒	กองการเจ้าหน้าที่	ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
	๑๖. โครงการเสริมสร้างสุขภาพของ บุคลากรกรมควบคุมโรค (Happy Body)	ร้อยละของบุคลากรที่มีค่าดัชนีมวล กาย (BMI) เกินเกณฑ์ลดลง (ลดลง ร้อยละ ๒)	พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒	สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่	ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
	๑๖. โครงการเสริมสร้างสุขภาพทาง การเงินของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happy Money)	ค่าเฉลี่ยความสุข มิติสุขภาพการเงิน (Happy Money) เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย ปี ๒๕๖๑ = ๕๑.๘๐)	พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒	กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง	ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
	๑๗. โครงการเสริมสร้างความสุขในการ ทำงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค (Happy Work Life)	ค่าเฉลี่ยความสุข มิติการทำงานดี เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย ปี ๒๕๖๑ = ๖๓.๕๙)	พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒	กองการเจ้าหน้าที่	ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
	๑๘. กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่มีต่อ องค์กร (Engagement)	ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์(Engagement) เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย ปี ๒๕๖๑ = ๖๕.๐๕)	พ.ย. ๒๕๖๑ - ส.ค. ๒๕๖๒	กองการเจ้าหน้าที่	ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค

ลงนาม 

(นายสุวรรณ์ชัย วัฒนชัยเจริญชัย)

อธิบดีกรมควบคุมโรค

ตำแหน่ง.....เดือน.....พ.ศ.....

วันที่ ๒๕ เดือน.....พ.ศ.....

๒๕ การนำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในกรมควบคุมโรคมีแนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑. กรมควบคุมโรค เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น เวทีการประชุม เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

๒. การดำเนินการแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๒.๑ ระดับกรม

หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ติดตาม รวบรวมข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และส่งผลการดำเนินงานไปยังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อรายงานผลการดำเนินงานภาพรวมกรม

ไตรมาส ๑ ภายในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

ไตรมาส ๒ ภายในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒

ไตรมาส ๓ ภายในวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

ไตรมาส ๔ ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒

๒.๒ ระดับหน่วยงาน

๑) หน่วยงานในสังกัดกรม จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันบุคลากรของหน่วยงาน โดยนำโครงการ/กิจกรรมที่ระดับกรมถ่ายทอดกำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรมระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน

๒) ดำเนินการตามแผน ติดตาม รวบรวมข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาสให้ผู้บริหารของหน่วยงานทราบ และรายงานผลผ่านระบบออนไลน์ (HR Report Online) ทุกไตรมาส เพื่อกองการเจ้าหน้าที่จัดทำรายงานผลการดำเนินงานภาพรวมกรมต่อไป

ไตรมาส ๑ ภายในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

ไตรมาส ๒ ภายในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒

ไตรมาส ๓ ภายในวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

ไตรมาส ๔ ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒

๓. ผู้บริหาร กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน ผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ หากการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันไม่เป็นไปตามแผน ควรหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๒ การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูง ทุกไตรมาส นอกจากนี้ หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบตามแผน ต้องรายงานผลการดำเนินงานทุกไตรมาสผ่านระบบออนไลน์ (HR Report Online)



กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางองค์กร
กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค



๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖
๐ ๒๕๕๐ ๓๐๔๙