



# รายงานผลการสำรวจ HAPPINOMETER กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



กรมควบคุมโรค  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล



## คำนำ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ได้ดำเนินการสำรวจความสุข ความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ด้วยเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer ด้วยระบบแบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Survey) ผ่านทางเว็บไซต์ [https://person.ddc.moph.go.th/hr\\_survey/index.php](https://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/index.php) ระหว่างวันที่ 4 กรกฎาคม - 9 สิงหาคม 2567 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ยของดัชนีความสุข ความผูกพันบุคลากรกรมควบคุมโรค และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค

ตุลาคม 2567

## สารบัญ

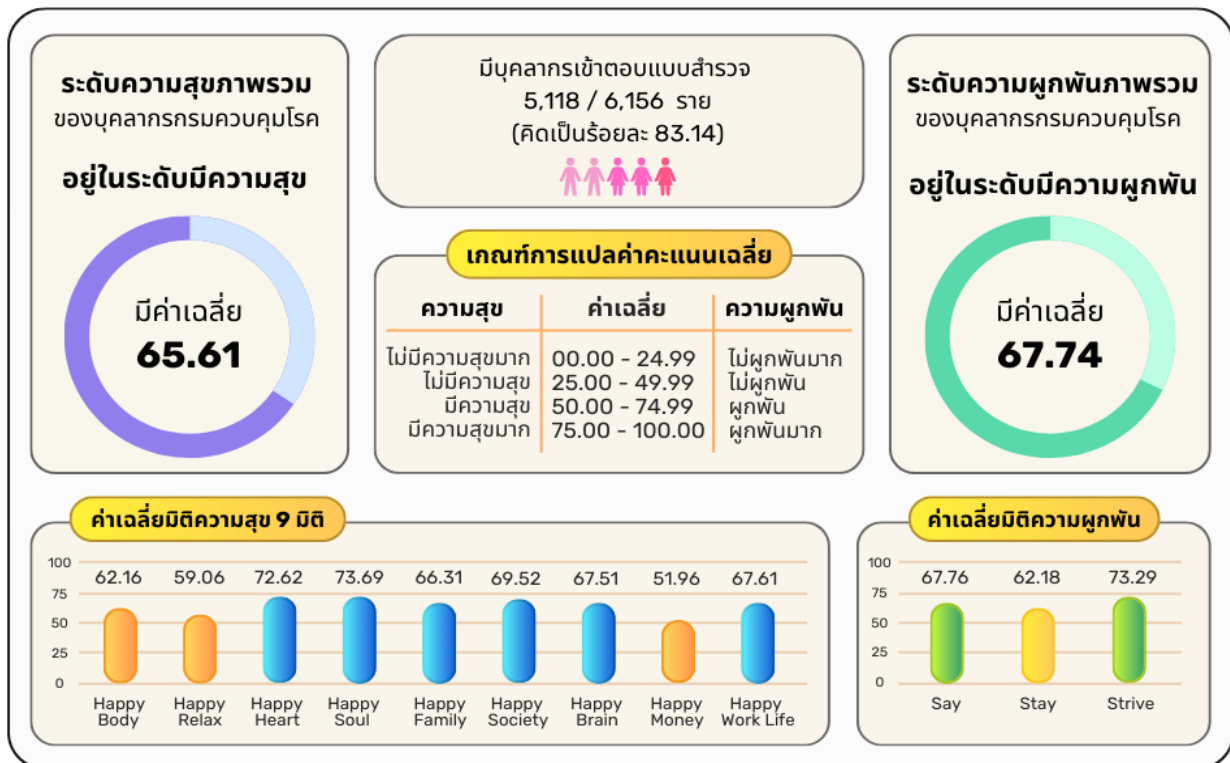
เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	1
รายงานผลการสำรวจความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค	3
ผลสำรวจ Happinometer	
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	5
4.2 ระดับความสุข และความผูกพันภาพรวม/รายมิติ	10
4.3 ข้อคำถาม 9 มิติ Happinometer	13
4.4 ข้อคำถาม มิติความผูกพัน (Engagement)	27
4.5 ข้อคำถาม มิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)	35
สรุปผล และข้อเสนอแนะ	37

## บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี โครงการที่ 16 การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค ผลผลิตโครงการเพื่อบุคลากรกรมควบคุมโรคมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ได้มีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยเป้าหมายของดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) เท่ากับ 70

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ได้ดำเนินการสำรวจความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ด้วยระบบแบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Survey) ผ่านทางเว็บไซต์ [https://person.ddc.moph.go.th/hr\\_survey/index.php](https://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/index.php) ระหว่างวันที่ 4 กรกฎาคม - 9 สิงหาคม 2567 ซึ่งสรุปผลการสำรวจดังแผนภาพ

### ผลสำรวจความสุข ความผูกพันของบุคลากร (Happinometer)



โดยมีข้อเสนอในการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ในมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับ ดังนี้

#### ➤ มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี)

ผลสำรวจ พบว่า : บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 35.70 มีเงินเก็บออมเพียงเล็กน้อย และร้อยละ 40.86 ในแต่ละเดือนมีรายจ่ายพอกับรายได้

ข้อเสนอเพื่อส่งเสริมบุคลากร :

1. ส่งเสริมการออม เช่น แบ่งเงินออมสัปดาห์ละ 50 บาท ภายใน 1 ปี (52 สัปดาห์) มีเงินออม 2,600 บาท
2. เสริมสร้างวินัยการบริหารจัดการเงิน โดยการบันทึกรายรับ - รายจ่ายประจำวัน ผ่านสมุดบันทึก หรือ แอปพลิเคชันบริหารจัดการเงิน ที่ไม่มีค่าใช้จ่าย เช่น “Happy Money” (พัฒนาโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย) “Metang” “Piggipo” และ “Spendedee” เป็นต้น

3. คลินิกวางแผนทางการเงิน/การลงทุน เช่น การลดภาระดอกเบี้ยแพง โดยธนาคารออมสิน ในการสนับสนุนปล่อยกู้ช่วยบุคลากรภาครัฐ หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อสนับสนุนการออม

4. จัดตลาดนัดส่งเสริมรายได้ของบุคลากร เช่น กิจกรรมแบ่งปันกันสร้างรายได้ สินค้าที่มีเหลือกินเหลือใช้นำมาแลกเปลี่ยนหรือจำหน่ายในราคาย่อมเยา

5. ส่งเสริมพื้นที่ค้าขายออนไลน์ เพื่อเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้แก่บุคลากร

#### ➤ มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)

ผลสำรวจ พบว่า : บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.86 คิดว่าชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง

ข้อเสนอเพื่อส่งเสริมบุคลากร :

1. เพิ่มพื้นที่สำหรับการพักผ่อน อาทิ ม้านั่ง ที่รับประทานอาหารร่วมกันในองค์กร จัดมุมอ่านหนังสือ
2. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในที่ทำงานหรือพื้นที่บนโต๊ะทำงาน เช่น เพิ่มพื้นที่สีเขียว กลิ่นหอมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผ่อนคลายยิ่งขึ้น
3. มีแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. กิจกรรมนันทนาการ เช่น ประกวดร้องเพลง ประกวดการเต้น

#### ➤ มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี)

ผลสำรวจ พบว่า : บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.27 ปัจจุบันออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยน้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์

ข้อเสนอเพื่อส่งเสริมบุคลากร :

1. กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย ระดับกรม เช่น กีฬาสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน/งานวิกรมฯ
2. กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย ระดับหน่วยงาน เช่น
  - จัดกีฬา/งานวิ่งภายใน
  - จัดกิจกรรม/เพิ่มพื้นที่ออกกำลังกายให้หลากหลายยิ่งขึ้น ตามความสนใจและความถนัดของบุคลากร
  - รณรงค์การลดน้ำหนัก เพื่อสุขภาพที่ดี ไม่มีโรคภัย
  - แข่งขันก้าวเดิน/วิ่งแลกเปลี่ยนรางวัล (รางวัลจูงใจ เช่น แลกของใช้ภายในบ้าน)
  - กิจกรรมยืดเหยียดระหว่างวัน/โยคะ
  - ออกกำลังกายยามเช้าด้วยการขยับหรือเต้น เพื่อกระตุ้นกล้ามเนื้อให้ตื่นตัว
3. ส่งเสริมความรู้ด้านอาหารและคุณค่าทางโภชนาการ
4. ส่งเสริมให้หน่วยงานจัด Healthy Meeting กำหนดอาหารว่างเพื่อสุขภาพ Healthy Break

#### ปัจจัยความสำเร็จ

1. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญในการตอบแบบสำรวจ
2. ผู้รับผิดชอบงานเสริมสร้างความสุข ความผูกพันในระดับหน่วยงาน ให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร ตามแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนด

#### ปัญหาและอุปสรรค

1. แบบสำรวจออนไลน์มีข้อคำถามจำนวนมาก ทำให้บุคลากรไม่ยอมเข้าตอบ อีกทั้งแบบสำรวจมีข้อจำกัดด้านเวลา หากดำเนินการตอบแบบสำรวจไม่ต่อเนื่อง จะทำให้การส่งคำตอบแบบสำรวจไม่สำเร็จ
2. บางหน่วยงาน บุคลากรให้ความสำคัญในการตอบแบบสำรวจน้อย ซึ่งอาจส่งผลต่อผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมในระดับหน่วยงาน

#### ข้อเสนอการดำเนินงานปีต่อไป

1. สร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์จากการเข้าตอบแบบสำรวจ
2. กระตุ้นให้ผู้รับผิดชอบงานเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าตอบแบบสอบถาม โดยวางแผนกำกับ ติดตามการดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายที่กรมควบคุมโรคกำหนด

## รายงานผลการสำรวจความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค งบประมาณ พ.ศ. 2567

### 1. ที่มาและความสำคัญ

ตามนโยบายและทิศทางการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 ได้มีการขับเคลื่อนตามแนวนโยบาย “สุขภาพคนไทย เพื่อสุขภาพประเทศไทย” โดยมุ่งเน้น 6 ประเด็นหลัก ซึ่งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคลากร คือ ประเด็นที่ 6 “พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น” ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย คือ 1) เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T ได้แก่ Trust, Teamwork & Talent, Technology และ Targets 2) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัวยืดหยุ่นได้ในภาวะวิกฤติ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีพลัง โดยมีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน เรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



กรมควบคุมโรค ได้มีการกำหนดโครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค มิติ HR Scorecard มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความสุขเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้มีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยเป้าหมายของดัชนีความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) คือ 70 โดยเครื่องมือวัดความรู้สึกและประสบการณ์ที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลผ่านแบบประเมิน Happinometer เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการอำนวยการรักษาบุคลากรกรมควบคุมโรค เสริมสร้างความรัก ความผูกพันองค์กร ออกแบบองค์กรให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน และสอดคล้องกับความสุขของบุคลากรต่อไป



ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) เท่ากับ 70

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

## 3. เครื่องมือ และวิธีการสำรวจ

**3.1 เครื่องมือวัดระดับความสุข ความผูกพันของบุคลากร** กระทรวงสาธารณสุข โดยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประสานความร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ในการขอใช้ “แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน ในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer)” เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และสมมติชีวิตร่วมกับการทำงานของบุคลากรทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข โดยแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 20 ข้อ และส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และสมมติชีวิตร่วมกับการทำงาน จำนวน 68 ข้อ แบ่งเป็น ด้านความสุขในการทำงาน 54 ข้อ ได้แก่ มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (6 ข้อ) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (5 ข้อ) มิติที่ 3 น้ำใจดี (5 ข้อ) มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (5 ข้อ) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (3 ข้อ) มิติที่ 6 สังคมดี (6 ข้อ) มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (3 ข้อ) มิติที่ 8 สุขภาพการเงินดี (4 ข้อ) มิติที่ 9 การงานดีรวมทั้งความผูกพัน (17 ข้อ) ด้านความผูกพัน (9 ข้อ) และด้านสมมติชีวิตร่วมกับการทำงาน (5 ข้อ)

**3.2 วิธีการสำรวจและระยะเวลา :** กรมควบคุมโรค ดำเนินการสำรวจผ่านระบบแบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Survey) ทางเว็บไซต์ [https://person.ddc.moph.go.th/hr\\_survey/index.php](https://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/index.php) ระหว่างวันที่ 4 กรกฎาคม - 9 สิงหาคม 2567

**3.3 กลุ่มเป้าหมาย :** บุคลากรกรมควบคุมโรค ทุกประเภทการจ้าง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 6,156 คน

**3.4 การคิดคะแนน :** ในส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และสมมติชีวิตร่วมกับการทำงาน ตั้งแต่ข้อ 2 ถึงข้อ 68 คะแนน จะมีค่าอยู่ในช่วง 0 – 100 คะแนน สามารถตีความและให้ความหมายคะแนนคำตอบ ดังนี้

คำตอบตัวเลือกที่ 1 เท่ากับ 0 คะแนน

คำตอบตัวเลือกที่ 2 เท่ากับ 25 คะแนน

คำตอบตัวเลือกที่ 3 เท่ากับ 50 คะแนน

คำตอบตัวเลือกที่ 4 เท่ากับ 75 คะแนน

คำตอบตัวเลือกที่ 5 เท่ากับ 100 คะแนน

### 3.5 การแปลค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข และความหมาย

ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข 0.00 – 24.99 หมายถึง ไม่มีความสุขมาก (Very Unhappy)

ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข 25.00 – 49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข (Unhappy)

ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข 50.00 – 74.99 หมายถึง มีความสุข (Happy)

ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข 75.00 – 100.00 หมายถึง มีความสุขมาก (Very Happy)

### 3.6 การแปลค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพัน และความหมาย

ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพัน 0.00 – 24.99 หมายถึง ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพัน 25.00 – 49.99 หมายถึง ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพัน 50.00 – 74.99 หมายถึง มีความผูกพันกับองค์กร

ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพัน 75.00 – 100.00 หมายถึง มีความผูกพันกับองค์กรมาก

#### 4. ผลสำรวจ

กรมควบคุมโรค ดำเนินการสำรวจความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้วยระบบแบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Survey) ทางเว็บไซต์ [https://person.ddc.moph.go.th/hr\\_survey/index.php](https://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/index.php) ระหว่างวันที่ 4 กรกฎาคม - 9 สิงหาคม 2567 โดยมีบุคลากรเข้าตอบแบบสำรวจ จำนวน 5,118 คน จากบุคลากรทั้งหมด 6,156 คน คิดเป็นร้อยละ 83.14 สรุปผลได้ ดังนี้

##### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

- ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ตอบแบบสำรวจ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	1,603	31.32
หญิง	3,444	67.29
เพศทางเลือก	71	1.39
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>
<b>ช่วงอายุ</b>		
Gen Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป)	118	2.31
Gen X (44 - 59 ปี)	1,816	35.48
Gen Y (28 - 43 ปี)	2,695	52.66
Gen Z (น้อยกว่า 28 ปี)	489	9.55
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>
<b>จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่</b>		
ใช่	2,415	47.19
ไม่ใช่	2,703	52.81
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ไม่มีวุฒิมหาวิทยาลัย	6	0.12
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	40	0.78
มัธยมศึกษาตอนต้น	112	2.19
มัธยมศึกษาตอนปลาย	335	6.55
ปวช.	114	2.23
ปวส.	235	4.59
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	125	2.44
ปริญญาตรี	3,014	58.89
สูงกว่าปริญญาตรี	1,137	22.22
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>



ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	2,418	47.25
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	1,994	38.96
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	213	4.16
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	170	3.32
หม้าย	75	1.47
หย่าร้าง/แยกทาง	248	4.85
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>
<b>จำนวนบุตร (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)</b>		
ไม่มี	2,879	56.25
มี จำนวน 1 คน	1,005	19.64
มี จำนวน 2 คน	984	19.23
มี จำนวน 3-4 คน	239	4.67
มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	11	0.21
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>
<b>งานที่ท่านทำเป็นงานลักษณะใด</b>		
งานด้านบริหาร (ผู้บริหารองค์กร)	95	1.86
งานด้านบริการ	1,009	19.71
งานด้านวิชาการ	1,689	33.00
งานด้านสนับสนุน	2,325	45.43
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพการจ้างงาน</b>		
ข้าราชการ	2,720	53.15
พนักงานราชการ	861	16.82
ลูกจ้างประจำ	547	10.69
พนักงานกระทรวง	540	10.55
ลูกจ้างชั่วคราว	450	8.79
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>
<b>ท่านปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งใด</b>		
ระดับผู้บริหารองค์กร	72	1.41
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	671	13.11
ระดับผู้ปฏิบัติงาน	4,375	85.48
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สายงาน</b>		
บุคลากรผู้ทำหน้าที่บริหาร	11	0.21
บุคลากรวิชาชีพ	2,065	40.35
บุคลากรวิชาชีพ (มีใบประกอบโรคศิลปะ)	7	0.14
บุคลากรวิชาชีพ (ไม่มีใบประกอบโรคศิลปะ)	136	2.66
บุคลากรสนับสนุนวิชาชีพ	593	11.59
บุคลากรสายสนับสนุน	2,306	45.06
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>
<b>ท่านทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวรใช้หรือไม่</b>		
ไม่ใช่	4,522	88.35
ทำงานเป็นกะ/เข้าเวร	596	11.65
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>
<b>ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน</b>		
ไม่ถึงปี	453	8.85
ระหว่าง 1-2 ปี	816	15.94
ระหว่าง 3-5 ปี	728	14.22
ระหว่าง 6-9 ปี	762	14.89
มากกว่า 9 ปี	2,359	46.09
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>
<b>ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง</b>		
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	2,209	43.16
1-3 ครั้ง	2,571	50.23
4-6 ครั้ง	275	5.37
7-9 ครั้ง	41	0.80
10 ครั้งขึ้นไป	22	0.43
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>
<b>รายได้ต่อเดือน โดยประมาณ</b>		
น้อยกว่า 10,000 บาท	227	4.44
10,001-20,000 บาท	1,725	33.70
20,001-30,000 บาท	1,511	29.52
30,001-40,000 บาท	881	17.21
40,001-50,000 บาท	371	7.25
50,001-100,000 บาท	389	7.60
มากกว่า 100,000 บาท	14	0.27
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ตอบแบบสำรวจ จำนวน 5,118 คน สามารถจำแนกสถานภาพได้ดังนี้

**เพศ** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 3,444 คน (ร้อยละ 67.29) รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 1,603 คน (ร้อยละ 31.32) และเพศทางเลือก จำนวน 71 (ร้อยละ 1.39)

**ช่วงอายุ** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง Gen Y (28 - 43 ปี) จำนวน 2,695 คน (ร้อยละ 52.66) รองลงมา คือ Gen X (44 - 59 ปี) จำนวน 1,816 คน (ร้อยละ 35.48) Gen Z (น้อยกว่า 28 ปี) จำนวน 489 คน (ร้อยละ 9.55) และ Gen Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป) จำนวน 118 คน (ร้อยละ 2.31)

**จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ อาศัยอยู่ในจังหวัดที่ไม่ใช่จังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา จำนวน 2,703 คน (ร้อยละ 52.81) และอาศัยอยู่ในจังหวัดที่เป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา จำนวน 2,415 คน (ร้อยละ 47.19)

**ระดับการศึกษาสูงสุด** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 3,014 คน (ร้อยละ 58.59) รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 1,137 คน (ร้อยละ 22.22) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 335 คน (ร้อยละ 6.55) ระดับ ปวส. จำนวน 235 คน (ร้อยละ 4.59) ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 125 คน (ร้อยละ 2.44) ระดับ ปวช. จำนวน 114 คน (ร้อยละ 2.23) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 112 คน (ร้อยละ 2.19) ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 40 คน (ร้อยละ 0.78) และไม่มีวุฒิการศึกษา จำนวน 6 คน (ร้อยละ 0.12)

**สถานภาพสมรส** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 2,418 คน (ร้อยละ 47.25) รองลงมาคือ แต่งงานและอยู่ร่วมกัน จำนวน 1,994 คน (ร้อยละ 38.96) หย่า/แยกทาง/เลิก จำนวน 248 คน (ร้อยละ 4.85) แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน จำนวน 213 คน (ร้อยละ 4.16) อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน จำนวน 170 คน (ร้อยละ 3.32) และหม้าย จำนวน 75 คน (ร้อยละ 1.47)

**จำนวนบุตร** (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง) พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ ไม่มีบุตร จำนวน 2,879 คน (ร้อยละ 56.25) รองลงมาคือ มีบุตร 1 คน จำนวน 1,005 คน (ร้อยละ 19.64) มีบุตร 2 คน จำนวน 984 คน (ร้อยละ 19.23) มีบุตร 3-4 คน จำนวน 239 คน (ร้อยละ 4.67) และมีบุตรตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป จำนวน 11 คน (ร้อยละ 0.21)

**ลักษณะงาน** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานด้านสนับสนุน จำนวน 2,325 คน (ร้อยละ 45.43) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานด้านวิชาการ จำนวน 1,689 คน (ร้อยละ 33.00) และปฏิบัติงานด้านบริการ จำนวน 1,009 คน (ร้อยละ 19.71) และปฏิบัติงานด้านบริหาร (ผู้บริหารองค์กร) จำนวน 95 คน (ร้อยละ 1.86)

**สถานภาพการจ้างงาน** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 2,720 คน (ร้อยละ 53.15) รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 861 คน (ร้อยละ 16.82) ลูกจ้างประจำ จำนวน 547 คน (ร้อยละ 10.69) พนักงานกระทรวง จำนวน 540 คน (ร้อยละ 10.55) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 450 คน (ร้อยละ 8.79)

**ระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ เป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4,375 คน (ร้อยละ 85.48) รองลงมา คือ ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จำนวน 671 คน (ร้อยละ 13.11) และระดับผู้บริหารองค์กร จำนวน 72 คน (ร้อยละ 1.41)

**สายงาน** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 2,306 คน (ร้อยละ 45.06) รองลงมาคือ บุคลากรวิชาชีพ จำนวน 2,065 คน (ร้อยละ 40.35) บุคลากรสนับสนุนวิชาชีพ จำนวน 593 คน (ร้อยละ 11.59) บุคลากรวิชาชีพ (ไม่มีประกอบโรคศิลปะ) จำนวน 136 คน (ร้อยละ 2.66) บุคลากรผู้ทำหน้าที่บริหาร จำนวน 11 คน (ร้อยละ 0.21) และบุคลากรวิชาชีพ (มีใบประกอบโรคศิลปะ) จำนวน 7 คน (ร้อยละ 0.14)

**การทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ ไม่ได้ทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร จำนวน 4,522 คน (ร้อยละ 88.35) และมีบุคลากรที่ทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร จำนวน 596 คน (ร้อยละ 11.65)

**ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ ทำงานในองค์กรปัจจุบัน มากกว่า 9 ปี จำนวน 2,359 คน (ร้อยละ 46.09) รองลงมา คือ ระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 816 คน (ร้อยละ 15.94) ระหว่าง 6-9 ปี จำนวน 762 คน (ร้อยละ 14.89) ระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 728 คน (ร้อยละ 14.22) และไม่ถึงปี จำนวน 453 คน (ร้อยละ 8.85)

**การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้ว 1-3 ครั้ง จำนวน 2,571 คน (ร้อยละ 50.23) รองลงมา คือ ไม่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน จำนวน 2,209 คน (ร้อยละ 43.16) เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้ว 4-6 ครั้ง จำนวน 275 คน (ร้อยละ 5.37) เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้ว 7-9 ครั้ง จำนวน 41 คน (ร้อยละ 0.80) และเคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้ว 10 ครั้งขึ้นไป จำนวน 22 คน (ร้อยละ 0.43)

**รายได้ต่อเดือน** พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท จำนวน 1,725 คน (ร้อยละ 33.70) รองลงมา คือ มีรายได้ในช่วง 20,001-30,000 บาท จำนวน 1,511 คน (ร้อยละ 29.52) มีรายได้ในช่วง 30,001-40,000 บาท จำนวน 881 คน (ร้อยละ 17.21) มีรายได้ในช่วง 50,001-100,000 บาท จำนวน 389 คน (ร้อยละ 7.60) มีรายได้ในช่วง 40,001-50,000 บาท จำนวน 371 คน (ร้อยละ 7.25) มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 227 คน (ร้อยละ 4.44) และมีรายได้มากกว่า 100,000 บาท จำนวน 14 คน (ร้อยละ 0.27)

#### 4.2 ระดับความสุข และความผูกพันภาพรวม/รายมิติ

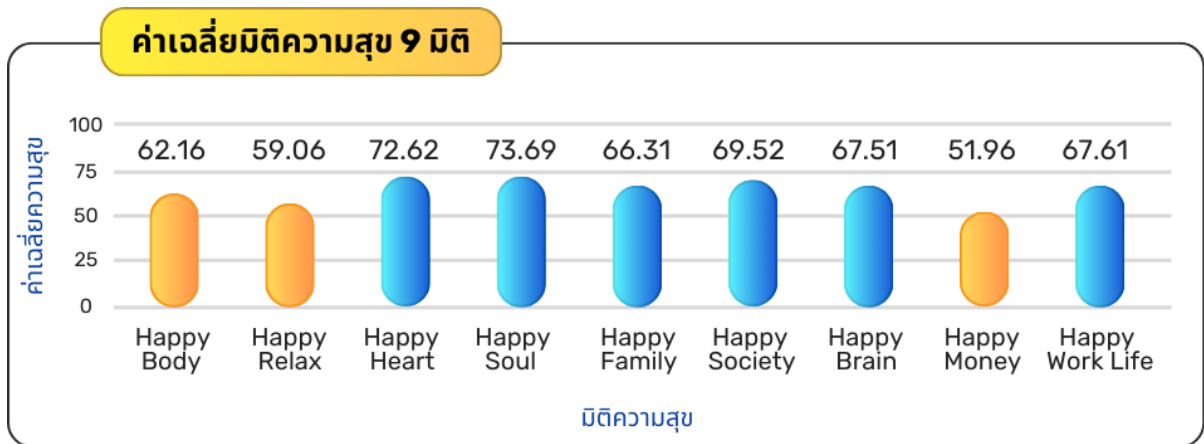
• ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม/รายมิติ ระหว่างปี 2565 ครั้งที่ 1, ครั้งที่ 2, ปี 2566 กับ ปี 2567

มิติ Hapinometer	ปี 2565 (ครั้งที่ 1)	ปี 2565 (ครั้งที่ 2)	ปี 2566	ปี 2567	ระดับความสุข	สถานะ
Happy Body (สุขภาพกายดี)	64.01	63.57	62.71	62.16	Happy	ลดลง (น้อยที่สุดลำดับที่ 3)
Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	59.35	59.64	59.08	59.06	Happy	ลดลง (น้อยที่สุดลำดับที่ 2)
Happy Heart (น้ำใจดี)	72.89	72.83	72.59	72.62	Happy	เพิ่มขึ้น
Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	73.02	74.04	73.63	73.69	Happy	เพิ่มขึ้น
Happy Family (ครอบครัวดี)	66.48	67.27	66.48	66.31	Happy	ลดลง
Happy Society (สังคมดี)	64.91	70.51	69.54	69.52	Happy	ลดลง
Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	65.70	66.58	66.36	67.51	Happy	เพิ่มขึ้น
Happy Money (สุขภาพการเงินดี)	54.36	53.94	52.55	51.96	Happy	ลดลง (น้อยที่สุดลำดับที่ 1)
Happy Work Life (การทำงานดี)	67.72	67.89	67.42	67.61	Happy	เพิ่มขึ้น
<b>ค่าเฉลี่ยภาพรวม</b>	<b>65.38</b>	<b>66.25</b>	<b>65.59</b>	<b>65.61</b>	<b>Happy</b>	<b>เพิ่มขึ้น</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสุขภาพรวมของบุคลากรกรมควบคุมโรค มีค่าเฉลี่ย 65.61 อยู่ในระดับ Happy (มีความสุข) กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แต่ต่ำกว่าค่าเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม 70)



แผนภูมิ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม/รายมิติ ระหว่างปี 2565 ครั้งที่ 1, ครั้งที่ 2, ปี 2566 กับ ปี 2567



แผนภูมิ 2 ค่าเฉลี่ยมิติความสุข 9 มิติ

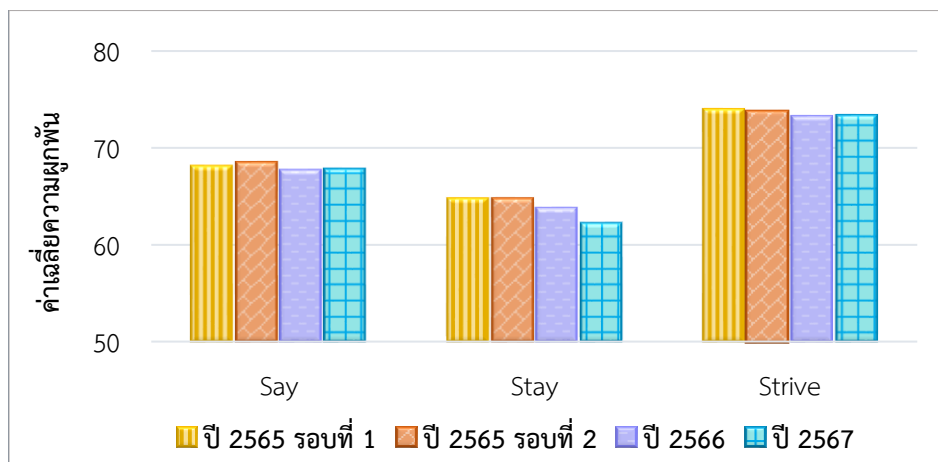
เมื่อจำแนกค่าเฉลี่ยมิติความสุข 9 มิติ (แผนภูมิ 2) และนำผลค่าเฉลี่ยรายมิติมาจัดอันดับ จะมีรายละเอียดดังนี้

- อันดับ 1 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 73.69 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)
- อันดับ 2 น้ำใจดี (Happy Heart) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 72.62 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)
- อันดับ 3 สังคมดี (Happy Society) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 69.52 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)
- อันดับ 4 การงานดี (Happy Work Life) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 67.61 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)
- อันดับ 5 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 67.51 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)
- อันดับ 6 ครอบครัวดี (Happy Family) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 66.31 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)
- อันดับ 7 สุขภาพกายดี (Happy Body) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 62.16 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)
- อันดับ 8 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 59.06 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)
- อันดับ 9 สุขภาพเงินดี (Happy Money) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 51.96 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)

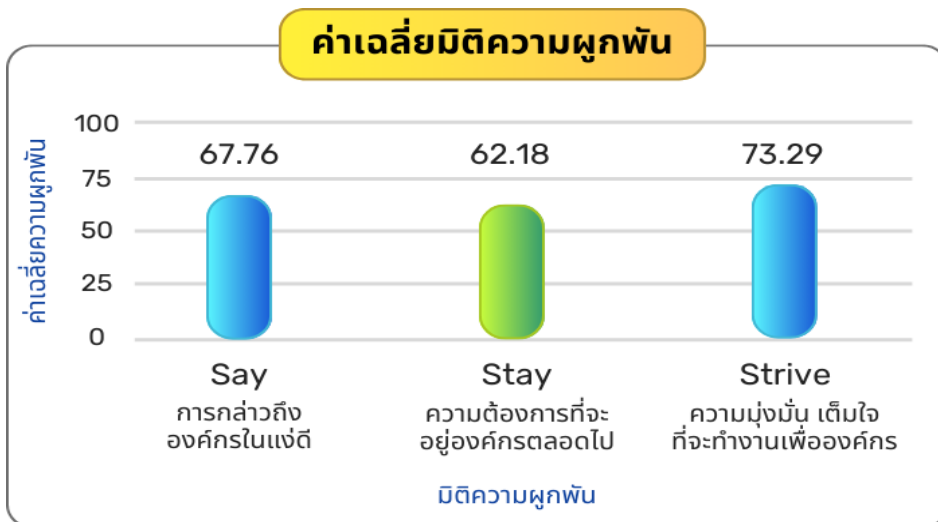
• ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันภาพรวม/รายมิติ ระหว่างปี 2565 ครั้งที่ 1, ครั้งที่ 2, ปี 2566 กับ ปี 2567

มิติความผูกพัน	ปี 2565 (ครั้งที่ 1)	ปี 2565 (ครั้งที่ 2)	ปี 2566	ปี 2567	ระดับความผูกพัน	สถานะ
Say (การกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี)	68.07	68.53	67.67	67.76	Happy	เพิ่มขึ้น
Stay (ความต้องการที่จะอยู่องค์กรต่อไป)	64.72	64.79	63.75	62.18	Happy	ลดลง
Strive (ความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร)	73.92	73.76	73.21	73.29	Happy	เพิ่มขึ้น
<b>ค่าเฉลี่ยภาพรวม</b>	<b>68.90</b>	<b>69.03</b>	<b>68.21</b>	<b>67.74</b>	<b>Happy</b>	<b>ลดลง</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความผูกพันภาพรวมของบุคลากรกรมควบคุมโรค มีค่าเฉลี่ย 67.74 อยู่ในระดับมีความผูกพันกับองค์กร กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยลดลง เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และต่ำกว่าค่าเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ค่าเฉลี่ยความผูกพันภาพรวม 70)



แผนภูมิ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันภาพรวม/รายมิติ ระหว่างปี 2565 ครั้งที่ 1, ครั้งที่ 2, ปี 2566 กับ ปี 2567



แผนภูมิ 4 ค่าเฉลี่ยมิติความผูกพันรายมิติ

เมื่อจำแนกค่าเฉลี่ยความผูกพันรายมิติ (แผนภูมิ 4) และนำผลค่าเฉลี่ยรายมิติมาจัดอันดับ มีรายละเอียดดังนี้  
 อันดับ 1 Strive (ความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 73.29 อยู่ในระดับมีความผูกพันกับองค์กร  
 อันดับ 2 Say (การกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 67.76 อยู่ในระดับมีความผูกพันกับองค์กร  
 อันดับ 3 Stay (ความต้องการที่จะอยู่องค์กรต่อไป) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 62.18 อยู่ในระดับมีความผูกพันกับองค์กร

### 4.3 ข้อคำถาม 9 มิติ Happinometer

ข้อคำถามในส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และสมดุลชีวิตกับการทำงาน แบ่งเป็น ด้านความสุขในการทำงาน 54 ข้อ ได้แก่ มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (6 ข้อ) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (5 ข้อ) มิติที่ 3 น้ำใจดี (5 ข้อ) มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (5 ข้อ) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (3 ข้อ) มิติที่ 6 สังคมดี (6 ข้อ) มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (3 ข้อ) มิติที่ 8 สุขภาพการเงินดี (4 ข้อ) มิติที่ 9 การงานดีรวมทั้งความผูกพัน (17 ข้อ) ดังนี้

- ตารางที่ 4 ข้อคำถามมิติ Happy Body (สุขภาพกายดี)

ข้อคำถาม มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	68.95	Happy
ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	29.14	Unhappy
ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่	92.86	Very Happy
ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่	65.27	Happy
โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่	54.60	Happy
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>62.16</b>	<b>Happy</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้อคำถามมิติ Happy Body (สุขภาพกายดี) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 92.86 รองลงมา คือ โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน มีค่าเฉลี่ย 68.95 ถัดมา คือ ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 65.27 โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 54.60 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน มีค่าเฉลี่ย 29.14

- ตารางที่ 5 ข้อคำถามมิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)

ข้อคำถาม มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าจะได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	56.24	Happy
โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่	59.77	Happy
โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่	57.91	Happy
โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่	53.12	Happy
เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่	68.25	Happy
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>59.06</b>	<b>Happy</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้อคำถามมิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 68.25 รองลงมา คือ โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 59.77 ถัดมา คือ โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 57.91 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าจะได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 56.24 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 53.12



• ตารางที่ 6 ข้อคำถามมิติ Happy Heart (น้ำใจดี)

ข้อคำถาม มิติ Happy Heart (น้ำใจดี)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่	77.10	Very Happy
โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	74.90	Happy
โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	77.96	Very Happy
โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของหรือไม่	63.57	Happy
โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	69.58	Happy
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>72.62</b>	<b>Happy</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้อคำถามมิติ Happy Heart (น้ำใจดี) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 77.96 รองลงมา คือ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 77.10 ถัดมา คือ โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 74.90 โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 69.58 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นการปลูกป่า การบริจาคสิ่งของหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 63.57

• ตารางที่ 7 ข้อคำถามมิติ Happy Soul (จิตวิญญาณดี)

ข้อคำถาม มิติ Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่	68.20	Happy
โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่	62.50	Happy
โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	73.49	Happy
โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	80.03	Very Happy
โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน	84.25	Very Happy
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>73.69</b>	<b>Happy</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้อคำถามมิติ Happy Soul (จิตวิญญาณดี) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน มีค่าเฉลี่ย 84.25 รองลงมา คือ โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 80.03 ถัดมา คือ โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด มีค่าเฉลี่ย 73.49 โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 68.20 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 62.50

• ตารางที่ 8 ข้อคำถามมิติ Happy Family (ครอบครัวดี)

ข้อคำถาม มิติ Happy Family (ครอบครัวดี)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	60.00	Happy
ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	59.64	Happy
โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่	79.30	Very Happy
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>66.31</b>	<b>Happy</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้อคำถามมิติ Happy Family (ครอบครัวดี) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 79.30 รองลงมา คือ ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 60.00 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 59.64

• ตารางที่ 9 ข้อคำถามมิติ Happy Society (สังคมดี)

ข้อคำถาม มิติ Happy Society (สังคมดี)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
โดยรวมแล้วเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	72.95	Happy
โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับขององค์กร หรือไม่	81.12	Very Happy
โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานหรือไม่	71.80	Happy
โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในองค์กรได้หรือไม่	66.33	Happy
โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่า สังคมขององค์กรทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่	60.57	Happy
โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมขององค์กรอย่างมีความสุขหรือไม่	64.36	Happy
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>69.52</b>	<b>Happy</b>

จากตารางที่ 9 ข้อคำถามมิติ Happy Society (สังคมดี) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับขององค์กร หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 81.12 รองลงมา คือ โดยรวมแล้วเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 72.95 ถัดมา คือ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 71.80 โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในองค์กรได้หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 66.33 โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมขององค์กรอย่างมีความสุขหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 64.36 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่า สังคมขององค์กรทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 60.57

• ตารางที่ 10 ข้อคำถามมิติ Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)

ข้อคำถาม มิติ Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่	72.42	Happy
โดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่	75.54	Very Happy
ท่านมีโอกาสดูแลได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่	54.57	Happy
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>67.51</b>	<b>Happy</b>

จากตารางที่ 10 ข้อคำถามมิติ Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 75.54 รองลงมา คือ โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 72.42 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสดูแลได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 54.57

• ตารางที่ 11 ข้อคำถามมิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี)

ข้อคำถาม มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่	52.97	Happy
ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	84.43	Very Happy
โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	29.08	Unhappy
โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	41.34	Unhappy
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>51.96</b>	<b>Happy</b>

จากตารางที่ 11 ข้อคำถามมิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 84.43 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 52.97 ถัดมา คือ โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ย 41.34 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 29.08

• ตารางที่ 12 ข้อคำถามมิติ Happy Work Life (การงานดี)

ข้อคำถาม มิติ Happy Work Life (การงานดี)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือไม่	65.50	Happy
งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่หรือไม่	52.24	Happy
งานของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่	68.72	Happy
ในการทำงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน หรือไม่	62.95	Happy
ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/ พรบ.ข้าราชการ 2551/ พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/ กฎหมายอื่นๆ ขององค์กรของท่าน หรือไม่	71.84	Happy
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง/ ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่	62.07	Happy
ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	88.75	Very Happy
ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	84.65	Very Happy
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับ อันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)	57.40	Happy
ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่	63.58	Happy
ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร หรือไม่	62.75	Happy
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	58.05	Happy
โดยรวมแล้วที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่	72.81	Happy
โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่	69.09	Happy
โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน หรือไม่	74.59	Happy

ข้อคำถาม มิติ Happy Work Life (การงานดี)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน หรือไม่	68.35	Happy
โดยรวมแล้วท่านทำงาน อย่างมี "ความสุข" หรือไม่	65.93	Happy
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>67.61</b>	<b>Happy</b>

จากตารางที่ 12 ข้อคำถามมิติ Happy Work Life (การงานดี) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร มีค่าเฉลี่ย 88.75 รองลงมา คือ ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร มีค่าเฉลี่ย 84.65 ถัดมา คือ โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 74.59 โดยรวมแล้วที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 72.81 ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/ พรบ.ข้าราชการ 2551/ พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/ กฎหมายอื่นๆ ขององค์กรของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 71.84 โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 69.09 งานของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 68.72 โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 68.35 โดยรวมแล้วท่านทำงาน อย่างมี "ความสุข" หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 65.93 งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 65.50 ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 63.58 ในการทำงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 62.95 ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 62.75 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง/ ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 62.07 ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 58.05 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับ อันตรายจากการทำงาน ฯลฯ) มีค่าเฉลี่ย 57.40 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานของท่านมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 52.24

จากสรุปผลสำรวจความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค รายมิติที่ควรนำมาเป็นจุดเน้นและให้ความสำคัญในการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คือ มิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่

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

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค มีการนำข้อมูลผลสำรวจในมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับมาวิเคราะห์เพิ่มเติมและจำแนกเพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลทั่วไป สรุปผลได้ดังนี้

### 1. มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี)

จากตารางข้อคำถามมิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 ลำดับ คือ 1) โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 29.08 อยู่ในระดับไม่มีความสุข และ 2) โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ย 41.34 อยู่ในระดับไม่มีความสุข รายละเอียดดังตารางที่ 13 - 14

- ตารางที่ 13 จำแนกข้อมูลทั่วไปกับข้อคำถาม

ข้อคำถามที่ 1) โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่					
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)				
	ไม่มี/มี น้อยที่สุด	มี/เก็บออม เพียงเล็กน้อย	มี/เก็บออม ปานกลาง	มี/เก็บออม มาก	มี/เก็บออม มากที่สุด
<b>เพศ</b>					
ชาย	508	532	440	76	47
หญิง	953	1,266	977	156	92
เพศทางเลือก	23	29	16	3	0
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,484</b>	<b>1,827</b>	<b>1,433</b>	<b>235</b>	<b>139</b>
<b>ช่วงอายุ</b>					
Gen Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป)	22	24	50	13	9
Gen X (44 - 59 ปี)	513	573	545	113	72
Gen Y (28 - 43 ปี)	812	1,031	712	92	48
Gen Z (น้อยกว่า 28 ปี)	137	199	126	17	10
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,484</b>	<b>1,827</b>	<b>1,433</b>	<b>235</b>	<b>139</b>
<b>จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่</b>					
ใช่	700	802	715	119	79
ไม่ใช่	784	1,025	718	116	60
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,484</b>	<b>1,827</b>	<b>1,433</b>	<b>235</b>	<b>139</b>
<b>สถานภาพสมรส</b>					
โสด	654	918	681	101	64
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	560	672	592	106	64
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	79	74	52	6	0
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	75	57	31	3	4
หม้าย	21	20	25	7	2
หย่าร้าง/แยกทาง	95	86	52	10	5
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,484</b>	<b>1,827</b>	<b>1,433</b>	<b>235</b>	<b>139</b>

ข้อคำถามที่ 1) โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่					
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)				
	ไม่มี/มี น้อยที่สุด	มี/เก็บออม เพียงเล็กน้อย	มี/เก็บออม ปานกลาง	มี/เก็บออม มาก	มี/เก็บออม มากที่สุด
<b>จำนวนบุตร (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)</b>					
ไม่มี	758	1,089	829	120	83
มี จำนวน 1 คน	321	349	261	45	29
มี จำนวน 2 คน	309	313	281	61	20
มี จำนวน 3-4 คน	92	72	59	9	7
มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	4	4	3	0	0
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,484</b>	<b>1,827</b>	<b>1,433</b>	<b>235</b>	<b>139</b>
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>					
งานด้านบริการ	318	349	268	48	26
งานด้านวิชาการ	424	624	505	87	49
งานด้านสนับสนุน	732	835	624	85	49
งานด้านบริหาร	10	19	36	15	15
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,484</b>	<b>1,827</b>	<b>1,433</b>	<b>235</b>	<b>139</b>
<b>ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน</b>					
ไม่ถึงปี	123	193	112	18	7
ระหว่าง 1-2 ปี	251	303	212	26	24
ระหว่าง 3-5 ปี	222	280	185	29	12
ระหว่าง 6-9 ปี	254	276	187	29	16
มากกว่า 9 ปี	634	775	737	133	80
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,484</b>	<b>1,827</b>	<b>1,433</b>	<b>235</b>	<b>139</b>
<b>รายได้ต่อเดือน โดยประมาณ</b>					
น้อยกว่า 10,000 บาท	113	75	31	5	3
10,001-20,000 บาท	589	669	395	51	21
20,001-30,000 บาท	455	551	415	54	36
30,001-40,000 บาท	224	301	291	43	22
40,001-50,000 บาท	67	137	122	26	19
50,001-100,000 บาท	34	94	174	52	35
มากกว่า 100,000 บาท	2	0	5	4	3
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,484</b>	<b>1,827</b>	<b>1,433</b>	<b>235</b>	<b>139</b>

จากตารางที่ 13 จำแนกข้อมูลทั่วไปกับข้อคำถามเกี่ยวกับเงินเก็บออมในแต่ละเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีเงินเก็บออมเพียงเล็กน้อย ส่วนมากเป็นเพศหญิง อยู่ในช่วง Gen Y มีอายุระหว่าง 28 - 43 ปี ไม่ได้อยู่จังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา มีสถานภาพโสด ไม่มีบุตร ทำงานด้านสนับสนุน มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร มากกว่า 9 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท

• ตารางที่ 14 จำแนกข้อมูลทั่วไปกับข้อความ

ข้อความที่ 2) โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน					
จำนวน (คน)	จำนวน (คน)				
	รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก	รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก	รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก	มี/เกือบออมมาก	มี/เกือบออมมากที่สุด
<b>เพศ</b>					
ชาย	340	260	651	305	47
หญิง	715	579	1,415	649	87
เพศทางเลือก	21	15	25	10	0
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,076</b>	<b>853</b>	<b>2,091</b>	<b>964</b>	<b>134</b>
<b>ช่วงอายุ</b>					
Gen Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป)	10	18	41	38	11
Gen X (44 - 59 ปี)	387	258	693	408	70
Gen Y (28 - 43 ปี)	592	485	1,126	442	50
Gen Z (น้อยกว่า 28 ปี)	87	92	231	76	3
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,076</b>	<b>853</b>	<b>2,091</b>	<b>964</b>	<b>134</b>
<b>จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่</b>					
ใช่	523	387	964	470	71
ไม่ใช่	553	466	1,127	494	63
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,076</b>	<b>853</b>	<b>2,091</b>	<b>964</b>	<b>134</b>
<b>สถานภาพสมรส</b>					
โสด	453	377	1,054	480	54
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	416	336	792	382	68
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	55	50	77	31	0
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	58	28	62	19	3
หม้าย	19	7	26	20	3
หย่าร้าง/แยกทาง	75	55	80	32	6
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,076</b>	<b>853</b>	<b>2,091</b>	<b>964</b>	<b>134</b>
<b>จำนวนบุตร (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)</b>					
ไม่มี	516	464	1,250	579	70
มี จำนวน 1 คน	252	158	382	184	29
มี จำนวน 2 คน	218	190	371	176	29
มี จำนวน 3-4 คน	85	41	83	24	6
มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	5	0	5	1	0
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,076</b>	<b>853</b>	<b>2,091</b>	<b>964</b>	<b>134</b>



ข้อคำถามที่ 2) โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน					
จำนวน (คน)	จำนวน (คน)				
	รายจ่าย เกินกว่า รายได้มาก	รายจ่าย เกินกว่า รายได้มาก	รายจ่าย เกินกว่า รายได้มาก	มี/เกือบออม มาก	มี/เกือบออม มากที่สุด
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>					
งานด้านบริการ	233	162	411	171	32
งานด้านวิชาการ	281	271	728	369	40
งานด้านสนับสนุน	554	414	930	382	45
งานด้านบริหาร	8	6	22	42	17
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,076</b>	<b>853</b>	<b>2,091</b>	<b>964</b>	<b>134</b>
<b>ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน</b>					
ไม่ถึงปี	81	77	205	86	4
ระหว่าง 1-2 ปี	182	151	354	113	16
ระหว่าง 3-5 ปี	156	132	307	124	9
ระหว่าง 6-9 ปี	176	141	297	133	15
มากกว่า 9 ปี	481	352	928	508	90
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,076</b>	<b>853</b>	<b>2,091</b>	<b>964</b>	<b>134</b>
<b>รายได้ต่อเดือน โดยประมาณ</b>					
น้อยกว่า 10,000 บาท	111	38	58	19	1
10,001-20,000 บาท	437	350	707	211	20
20,001-30,000 บาท	290	262	667	259	33
30,001-40,000 บาท	162	132	379	187	21
40,001-50,000 บาท	50	42	160	103	16
50,001-100,000 บาท	24	29	120	177	39
มากกว่า 100,000 บาท	2	0	0	8	4
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,076</b>	<b>853</b>	<b>2,091</b>	<b>964</b>	<b>134</b>

จากตารางที่ 14 จำแนกข้อมูลทั่วไปกับข้อคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือน เปรียบเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีรายจ่ายพอกๆกับรายได้ ส่วนมากเป็นเพศหญิง อยู่ในช่วง Gen Y มีอายุระหว่าง 28 - 43 ปี ไม่ได้อยู่จังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา มีสถานภาพโสด ไม่มีบุตร ทำงานด้านสนับสนุน มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร มากกว่า 9 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท



## 2. มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)

จากตารางข้อคำถามมิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยรวมแล้ว ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 53.12 อยู่ในระดับมีความสุข รายละเอียดดังตารางที่ 15

• ตารางที่ 15 จำแนกข้อมูลทั่วไปกับข้อคำถาม

ข้อคำถามที่ 1) โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่					
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)				
	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>เพศ</b>					
ชาย	85	227	762	409	120
หญิง	146	461	1,804	927	106
เพศทางเลือก	4	11	37	18	1
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>235</b>	<b>699</b>	<b>2,603</b>	<b>1,354</b>	<b>227</b>
<b>ช่วงอายุ</b>					
Gen Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป)	2	5	46	45	20
Gen X (44 - 59 ปี)	75	184	859	580	118
Gen Y (28 - 43 ปี)	127	420	1,427	642	79
Gen Z (น้อยกว่า 28 ปี)	31	90	271	87	10
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>235</b>	<b>699</b>	<b>2,603</b>	<b>1,354</b>	<b>227</b>
<b>ประเภทการจ้างงาน</b>					
ข้าราชการ	97	332	1,369	817	105
พนักงานราชการ	49	122	465	194	31
พนักงานกระทรวง	40	92	295	91	22
ลูกจ้างประจำ	19	56	229	186	57
ลูกจ้างชั่วคราว	30	97	245	66	12
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>235</b>	<b>699</b>	<b>2,603</b>	<b>1,354</b>	<b>227</b>
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>					
งานด้านบริการ	59	156	495	254	45
งานด้านวิชาการ	62	246	830	496	55
งานด้านสนับสนุน	113	293	1,242	570	107
งานด้านบริหาร	1	4	36	34	20
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>235</b>	<b>699</b>	<b>2,603</b>	<b>1,354</b>	<b>227</b>
<b>ท่านปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งใด</b>					
ระดับผู้บริหารองค์กร	1	2	28	27	14
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	23	63	285	264	36
ระดับผู้ปฏิบัติงาน	211	634	2,290	1,063	177
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>235</b>	<b>699</b>	<b>2,603</b>	<b>1,354</b>	<b>227</b>

ข้อคำถามที่ 1) โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่					
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)				
	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน</b>					
ไม่ถึงปี	24	74	250	94	11
ระหว่าง 1-2 ปี	48	127	451	164	26
ระหว่าง 3-5 ปี	31	117	402	158	20
ระหว่าง 6-9 ปี	36	116	391	196	23
มากกว่า 9 ปี	96	265	1,109	742	147
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>235</b>	<b>699</b>	<b>2,603</b>	<b>1,354</b>	<b>227</b>
<b>รายได้ต่อเดือน โดยประมาณ</b>					
น้อยกว่า 10,000 บาท	22	51	118	26	10
10,001-20,000 บาท	94	281	954	348	48
20,001-30,000 บาท	67	201	783	395	65
30,001-40,000 บาท	28	106	409	287	51
40,001-50,000 บาท	12	32	187	125	15
50,001-100,000 บาท	11	26	149	166	37
มากกว่า 100,000 บาท	1	2	3	7	1
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>235</b>	<b>699</b>	<b>2,603</b>	<b>1,354</b>	<b>227</b>

จากตารางที่ 15 จำแนกข้อมูลทั่วไปกับข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในชีวิต พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง ส่วนมากเป็นเพศหญิง อยู่ในช่วง Gen Y มีอายุระหว่าง 28 - 43 ปี เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ลักษณะงานด้านสนับสนุน อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน มากกว่า 9 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท

### 3. มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี)

จากตารางข้อคำถามมิติ Happy Body (สุขภาพกายดี) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจุบัน ท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน มีค่าเฉลี่ย 29.14 อยู่ในระดับไม่มีความสุข รายละเอียดดังตารางที่ 16

• ตารางที่ 16 จำแนกข้อมูลทั่วไปกับข้อคำถาม

ข้อคำถามที่ 1) ปัจจุบันท่านออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน					
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)				
	ไม่ได้ออกกำลังกาย	> 3 วันต่อสัปดาห์	3 วันต่อสัปดาห์	< 3 วันต่อสัปดาห์	ทุกวัน
<b>เพศ</b>					
ชาย	337	604	280	273	109
หญิง	1,241	1,426	405	258	114
เพศทางเลือก	20	31	12	7	1
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,598</b>	<b>2,061</b>	<b>697</b>	<b>538</b>	<b>224</b>
<b>ช่วงอายุ</b>					
Gen Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป)	22	28	21	27	20
Gen X (44 - 59 ปี)	469	680	287	256	124
Gen Y (28 - 43 ปี)	944	1,144	323	214	70
Gen Z (น้อยกว่า 28 ปี)	163	209	66	41	10
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,598</b>	<b>2,061</b>	<b>697</b>	<b>538</b>	<b>224</b>
<b>ท่านทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวรใช้หรือไม่</b>					
ไม่ใช่	1,369	1,822	633	500	198
ทำงานเป็นกะ/เข้าเวร	229	239	64	38	26
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,598</b>	<b>2,061</b>	<b>697</b>	<b>538</b>	<b>224</b>
<b>จำนวนบุตร (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)</b>					
ไม่มี	929	1,194	384	284	88
มี จำนวน 1 คน	338	402	118	100	47
มี จำนวน 2 คน	266	368	157	122	71
มี จำนวน 3-4 คน	60	95	36	32	16
มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	5	2	2	0	2
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,598</b>	<b>2,061</b>	<b>697</b>	<b>538</b>	<b>224</b>
<b>ดัชนีมวลกาย (BMI)</b>					
ต่ำกว่าเกณฑ์	122	131	36	17	12
สมส่วน	563	725	277	224	87
น้ำหนักเกิน	259	345	129	113	57
โรคอ้วน	406	559	191	135	54
โรคอ้วนอันตราย	248	301	64	49	14
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,598</b>	<b>2,061</b>	<b>697</b>	<b>538</b>	<b>224</b>

จากตารางที่ 16 จำแนกข้อมูลทั่วไปกับข้อคำถามเกี่ยวกับการออกกำลังกาย พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ ออกกำลังกายน้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ โดยส่วนมากเป็นเพศหญิง อยู่ในช่วง Gen Y อายุระหว่าง 28 - 43 ปี ไม่ได้ทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร เป็นบุคลากรที่ไม่มีบุตร และอยู่ในกลุ่มที่มีน้ำหนักสมส่วน

- ตารางที่ 17 จำแนกดัชนีมวลกาย (BMI) กับจำนวนบุคลากร

ดัชนีมวลกาย (BMI)	จำนวนบุคลากร	ค่าเฉลี่ย
ต่ำกว่าเกณฑ์ (BMI < 18.5)	318	6.21
สมส่วน (BMI 18.5 - 22.9)	1,876	36.66
น้ำหนักเกิน (BMI 23 - 24.9)	903	17.64
โรคอ้วน (BMI 25 - 29.9)	1,345	26.28
โรคอ้วนอันตราย (BMI > 30)	676	13.21
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5,118</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 17 กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยดัชนีมวลกาย (BMI) มากที่สุด คือ กลุ่มน้ำหนักสมส่วน มีค่าเฉลี่ย 36.66 รองลงมา คือ กลุ่มโรคอ้วน มีค่าเฉลี่ย 26.28 กลุ่มน้ำหนักเกิน มีค่าเฉลี่ย 17.64 กลุ่มโรคอ้วนอันตราย มีค่าเฉลี่ย 13.21 และกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ น้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ย 6.21 กล่าวคือ จำนวนบุคลากรที่ไม่ได้อยู่ในเกณฑ์ น้ำหนักสมส่วน มีค่าเฉลี่ยรวม 63.34

- ตารางที่ 18 จำแนกข้อมูลทั่วไปกับดัชนีมวลกาย (BMI)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)				
	ต่ำกว่าเกณฑ์	สมส่วน	น้ำหนักเกิน	โรคอ้วน	โรคอ้วนอันตราย
<b>เพศ</b>					
ชาย	48	418	344	537	256
หญิง	267	1,437	545	791	404
เพศทางเลือก	3	21	14	17	16
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>318</b>	<b>1,876</b>	<b>903</b>	<b>1,345</b>	<b>676</b>
<b>ช่วงอายุ</b>					
Gen Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป)	2	37	28	43	8
Gen X (44 - 59 ปี)	52	551	387	592	234
Gen Y (28 - 43 ปี)	193	1,070	433	619	380
Gen Z (น้อยกว่า 28 ปี)	71	218	55	91	54
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>318</b>	<b>1,876</b>	<b>903</b>	<b>1,345</b>	<b>676</b>
<b>สถานภาพการจ้างงาน</b>					
ข้าราชการ	182	1089	471	678	300
พนักงานราชการ	24	142	97	174	103
ลูกจ้างประจำ	14	150	135	186	62
พนักงานกระทรวง	24	142	97	174	103
ลูกจ้างชั่วคราว	36	170	69	105	70
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>318</b>	<b>1,876</b>	<b>903</b>	<b>1,345</b>	<b>676</b>
<b>ลักษณะงานที่ทำ</b>					
งานด้านบริการ	56	338	206	274	135
งานด้านวิชาการ	132	704	267	396	190
งานด้านสนับสนุน	129	799	411	642	344
งานด้านบริหาร	1	35	19	33	7
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>318</b>	<b>1,876</b>	<b>903</b>	<b>1,345</b>	<b>676</b>

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)				
	ต่ำกว่าเกณฑ์	สมส่วน	น้ำหนักเกิน	โรคอ้วน	โรคอ้วนอันตราย
<b>สถานภาพสมรส</b>					
โสด	206	985	362	524	341
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	83	642	420	614	235
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	11	82	36	59	25
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	7	47	31	54	31
หม้าย	2	30	13	17	13
หย่าร้าง/แยกทาง	9	90	41	77	31
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>318</b>	<b>1,876</b>	<b>903</b>	<b>1,345</b>	<b>676</b>
<b>จำนวนบุตร (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)</b>					
ไม่มี	234	1150	440	652	403
มี จำนวน 1 คน	46	347	182	289	141
มี จำนวน 2 คน	28	303	231	313	109
มี จำนวน 3-4 คน	10	74	46	87	22
มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	0	2	4	4	1
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>318</b>	<b>1,876</b>	<b>903</b>	<b>1,345</b>	<b>676</b>

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรที่มีดัชนีมวลกาย (BMI) อยู่ในกลุ่มน้ำหนักเกิน โรคอ้วน และโรคอ้วนอันตราย ส่วนมากเป็นเพศหญิง อยู่ในช่วง Gen Y อายุระหว่าง 28 - 43 ปี เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ลักษณะงานด้านสนับสนุน สถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน และไม่มีบุตร

ขณะที่กลุ่มน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนมากเป็นเพศหญิง อยู่ในช่วง Gen Y อายุระหว่าง 28 - 43 ปี เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ลักษณะงานด้านวิชาการ สถานภาพโสด และไม่มีบุตร

#### 4.4 ข้อคำถามมิติความผูกพัน (Engagement)

ข้อคำถามในส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และสมดุลชีวิตกับการทำงาน แบ่งเป็น ด้านความผูกพัน (9 ข้อ) ได้แก่ มิติ Say (การกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี) 3 ข้อ มิติ Stay (ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป) 3 ข้อ และมิติ Strive (ความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร) 3 ข้อ ดังนี้

- ตารางที่ 19 ข้อคำถามมิติ Say (การกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี)

ข้อคำถามมิติ Say (การกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
ท่านจะแนะนำญาติ / เพื่อน / คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่	57.38	มีความผูกพันกับองค์กร
หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่	71.88	มีความผูกพันกับองค์กร
ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน / บุคลากรขององค์กร / ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่	74.01	มีความผูกพันกับองค์กร
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>67.76</b>	<b>มีความผูกพันกับองค์กร</b>

จากตารางที่ 19 ข้อคำถามมิติ Say (การกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน / บุคลากรขององค์กร / ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 74.01 รองลงมา คือ หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 71.88 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านจะแนะนำญาติ / เพื่อน / คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 57.38

- ตารางที่ 20 ข้อคำถามมิติ Stay (ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป)

ข้อคำถามมิติ Stay (ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก	70.88	มีความผูกพันกับองค์กร
ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป หรือไม่	56.36	มีความผูกพันกับองค์กร
ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่	59.29	มีความผูกพันกับองค์กร
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>62.18</b>	<b>มีความผูกพันกับองค์กร</b>

จากตารางที่ 20 ข้อคำถามมิติ Stay (ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก มีค่าเฉลี่ย 70.88 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 59.29 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 56.36

- ตารางที่ 21 ข้อคำถามมิติ Strive (ความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร)

ข้อคำถามมิติ Strive (ความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่านหรือไม่	77.33	มีความผูกพันกับองค์กรมาก
ท่านเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่	69.85	มีความผูกพันกับองค์กร
ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย หรือไม่	72.69	มีความผูกพันกับองค์กร
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>73.29</b>	<b>มีความผูกพันกับองค์กร</b>

จากตารางที่ 21 ข้อคำถามมิติ Strive (ความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 77.33 รองลงมา คือ ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 72.69 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 69.85

จากข้อความมิตีความผูกพัน (Engagement) พบว่า ข้อความมิตี Stay (ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป) มีข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 56.36 อยู่ในระดับ มีความผูกพันกับองค์กร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 22

• ตารางที่ 22 จำแนกข้อมูลทั่วไปกับข้อความ

ข้อความที่ 1) ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่					
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)				
	ไปแน่นอน /ไปทันที	คิดว่า จะไป	ไม่แน่ใจ	ไม่ไป	ไม่ไป แน่นอน
<b>เพศ</b>					
ชาย	88	194	543	425	353
หญิง	203	566	1,558	694	423
เพศทางเลือก	13	14	34	8	2
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>304</b>	<b>774</b>	<b>2,135</b>	<b>1,127</b>	<b>778</b>
<b>ช่วงอายุ</b>					
Gen Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป)	3	0	11	42	62
Gen X (44 - 59 ปี)	73	142	512	591	498
Gen Y (28 - 43 ปี)	201	504	1,343	448	199
Gen Z (น้อยกว่า 28 ปี)	27	128	269	46	19
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>304</b>	<b>774</b>	<b>2,135</b>	<b>1,127</b>	<b>778</b>
<b>จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่</b>					
ใช่	117	258	891	631	518
ไม่ใช่	187	516	1,244	496	260
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>304</b>	<b>774</b>	<b>2,135</b>	<b>1,127</b>	<b>778</b>
<b>สถานภาพสมรส</b>					
โสด	186	493	1,164	372	203
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	73	185	732	567	437
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	25	38	83	42	25
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	8	22	67	45	28
หม้าย	3	5	19	22	26
หย่าร้าง/แยกทาง	9	31	70	79	59
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>304</b>	<b>774</b>	<b>2,135</b>	<b>1,127</b>	<b>778</b>
<b>ประเภทการจ้างงาน</b>					
ข้าราชการ	170	448	1,240	531	331
พนักงานราชการ	58	169	389	158	87
พนักงานกระทรวง	25	54	216	151	94
ลูกจ้างประจำ	14	17	83	218	215
ลูกจ้างชั่วคราว	37	86	207	69	51
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>304</b>	<b>774</b>	<b>2,135</b>	<b>1,127</b>	<b>778</b>

ข้อคำถามที่ 1) ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่					
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)				
	ไปแน่นอน /ไปทันที	คิดว่า จะไป	ไม่แน่ใจ	ไม่ไป	ไม่ไป แน่นอน
<b>ท่านปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งใด</b>					
ระดับผู้บริหารองค์กร	1	4	20	17	30
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	35	76	242	182	136
ระดับผู้ปฏิบัติงาน	268	694	1,873	928	612
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>304</b>	<b>774</b>	<b>2,135</b>	<b>1,127</b>	<b>778</b>
<b>ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน</b>					
ไม่ถึงปี	19	91	258	61	24
ระหว่าง 1-2 ปี	55	186	420	103	52
ระหว่าง 3-5 ปี	69	156	330	124	49
ระหว่าง 6-9 ปี	66	140	381	119	56
มากกว่า 9 ปี	95	201	746	720	597
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>304</b>	<b>774</b>	<b>2,135</b>	<b>1,127</b>	<b>778</b>
<b>ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง</b>					
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	105	229	755	606	514
1-3 ครั้ง	163	490	1,237	454	227
4-6 ครั้ง	26	42	122	56	29
7-9 ครั้ง	6	8	15	6	6
10 ครั้งขึ้นไป	4	5	6	5	2
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>304</b>	<b>774</b>	<b>2,135</b>	<b>1,127</b>	<b>778</b>
<b>รายได้ต่อเดือน โดยประมาณ</b>					
น้อยกว่า 10,000 บาท	12	22	95	58	40
10,001-20,000 บาท	124	325	825	297	154
20,001-30,000 บาท	98	249	679	302	183
30,001-40,000 บาท	36	97	286	250	212
40,001-50,000 บาท	16	45	140	100	70
50,001-100,000 บาท	17	35	104	118	115
มากกว่า 100,000 บาท	1	1	6	2	4
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>304</b>	<b>774</b>	<b>2,135</b>	<b>1,127</b>	<b>778</b>

จากตารางที่ 22 จำแนกข้อมูลทั่วไปกับข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสำรวจ ไม่แน่ใจ ส่วนมากเป็นเพศหญิง อยู่ในช่วง Gen Y มีอายุระหว่าง 28 - 43 ปี ไม่ได้อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา มีสถานภาพโสด เป็นบุคลากรกลุ่มข้าราชการ อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน ที่มีระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน มากกว่า 9 ปี เป็นบุคลากรที่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้ว 1-3 ครั้ง และมีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท



วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันภาพรวม พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง คือ บุคลากรเพศหญิง อยู่ในช่วง Gen X มีอายุระหว่าง 44 - 59 ปี อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา สถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน เป็นบุคลากรกลุ่มข้าราชการ อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน ที่มีระยะเวลาทำงานในองค์กร ปัจจุบันมากกว่า 9 ปี เป็นบุคลากรที่ไม่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานตั้งแต่เริ่มงานจนถึงปัจจุบัน และมีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท

ทั้งนี้เพื่อให้สะท้อนถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม โดยเลือกข้อคำถามที่มีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีการจูงใจและชำระรักษาของ Herzberg จากข้อคำถามในส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจและชำระรักษาของ Herzberg<sup>1</sup> ศึกษาเรื่องการจูงใจที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จูงใจพนักงานให้ทำงาน และช่วยสร้างความผูกพันกับองค์กร มี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา มี 9 ด้าน ดังนี้

- 2.1 เงินเดือน (Salary)
- 2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth)
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)
- 2.4 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical)
- 2.5 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 2.6 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition)
- 2.7 สถานภาพของวิชาชีพ (Status)
- 2.8 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security)
- 2.9 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life)

จำแนกข้อคำถามที่มีความเชื่อมโยงกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร รายละเอียดดังตารางที่ 23 - 24

<sup>1</sup> แหล่งที่มา : <https://dspace.spu.ac.th/server/api/core/bitstreams/515a963b-3727-4f8b-a222-ecda26424292/content>

• ตารางที่ 23 ปัจจัยจูงใจกับข้อความที่สอดคล้อง (Happinometer)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ข้อความที่สอดคล้อง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ยรวม	ระดับความผูกพัน
<b>1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)</b> ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน	ไม่มีข้อความที่สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าว	-	-	-
<b>2. การยอมรับนับถือ (Recognition)</b> การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ ได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ	ไม่มีข้อความที่สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าว	-	-	-
<b>3. ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)</b> การลงมือกระทำหรือทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งาน ไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น	38) งานของท่านมีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆหรือไม่	65.50	56.12	มีความผูกพันกับองค์กร
	67) หน่วยงานของท่าน มีความยืดหยุ่นในการทำงานหรือไม่ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้อง เข้า-ออกงานตามเวลาที่กำหนด ฯลฯ	46.74		
<b>4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)</b> การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน	ไม่มีข้อความที่สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าว	-	-	-
<b>5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)</b> ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล ตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน	32) ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่	75.54	61.96	มีความผูกพันกับองค์กร
	33) ท่านมีโอกาสนี้ที่จะได้รับการอบรมศึกษาต่อ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่	54.57		
	38) งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือไม่	65.50		
	39) งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่	52.24		

จากตารางที่ 23 พิจารณาข้อความที่สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) มีค่าเฉลี่ยรวม 61.98 รองลงมา คือ 2) ด้านลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) มีค่าเฉลี่ยรวม 61.98 และด้านที่ไม่มีข้อความที่สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าว คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) และ 3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

• ตารางที่ 24 ปัจจัยค้ำจุนกับข้อคำถามที่สอดคล้อง

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ข้อคำถามที่สอดคล้อง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ยรวม	ระดับความผูกพันกับองค์กร
<b>1. เงินเดือน (Salary)</b> ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	43) ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่	62.07	69.08	มีความผูกพันกับองค์กร
	44) ความถูกต้องของการจ่ายค่าตอบแทน หรือค่าล่วงเวลา ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	88.75		
	45) ความตรงเวลาของการจ่ายค่าตอบแทน หรือค่าล่วงเวลา ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	84.65		
	46) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค้ำกับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน เช่น ถูกฟ้องร้อง ได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ	57.40		
	47) ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่	63.58		
	49) ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	58.05		
<b>2. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth)</b> การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงานหรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ	32) ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่	75.54	61.98	มีความผูกพันกับองค์กร
	33) ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม ศึกษาต่อ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่	54.57		
	38) งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือไม่	65.50		
	39) งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่	52.24		
	43) ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่	62.07		
<b>3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)</b> สภาพความสัมพันธ์ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ	12) โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่	77.10	73.54	มีความผูกพันกับองค์กร
	13) ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	74.90		
	14) โดยรวมแล้ว ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	77.96		
	50) โดยรวมแล้ว ที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่	72.81		
	51) โดยรวมแล้ว ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนที่เหมือนน้องหรือไม่	69.09		
	52) ท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	74.59		
	53) โดยรวมแล้ว ในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	68.35		
<b>4. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical)</b> สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม	ไม่มีข้อคำถามที่สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าว	-	-	-

ปัจจัยเสี่ยง (Hygiene Factors)	ข้อความคำถามที่สอดคล้อง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ยรวม	ระดับความผูกพันกับองค์กร
<b>5. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)</b> ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	41) ในการทำงานท่านสามารถแสดงความเห็น และมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะผู้บริหาร/หัวหน้างานหรือไม่	62.95	67.40	มีความผูกพันกับองค์กร
	42) ท่านได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/ พรบ.ข้าราชการ 2551/ พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547 และกฎหมายอื่นๆ จากองค์กรของท่านหรือไม่	71.84		
<b>6. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition)</b> สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคคล	48) ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมองค์กรหรือไม่	62.75	62.75	มีความผูกพันกับองค์กร
<b>7. สถานภาพของวิชาชีพ (Status)</b> สถานภาพของบุคคลในสังคม ที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ	ไม่มีข้อความที่สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าว	-	-	-
<b>8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security)</b> ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	40) งานของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่	68.72	68.72	มีความผูกพันกับองค์กร
<b>9. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life)</b> สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัว อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน	7) ท่านรู้สึกว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	56.24	62.49	มีความผูกพันกับองค์กร
	8) ใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ หรือไม่	59.77		
	9) ท่านมีความเครียดจากการทำงาน ครอบครั้ว หรือเรื่องอื่นๆบ้างหรือไม่	57.91		
	10) โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่	53.12		
	11) เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่	68.25		
	22) ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่	60.00		
	24) ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่	79.30		
	54) โดยรวมแล้วท่านทำงาน อย่างมี "ความสุข" หรือไม่	65.93		
	64) ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในหนึ่งสัปดาห์ที่ท่านทำงานทุกวัน	61.87		

จากตารางที่ 24 พิจารณาข้อคำถามที่สอดคล้องกับปัจจัยค่าจ้าง พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยสุด คือ

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) มีค่าเฉลี่ยรวม 73.54
2. ด้านเงินเดือน (Salary) มีค่าเฉลี่ยรวม 69.08
3. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) มีค่าเฉลี่ยรวม 68.72
4. ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) มีค่าเฉลี่ยรวม 67.40
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) มีค่าเฉลี่ยรวม 62.75
6. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) มีค่าเฉลี่ยรวม 62.49
7. ด้านโอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) มีค่าเฉลี่ยรวม 61.98

และด้านที่ไม่มีข้อคำถามที่สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าว คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) และ 2) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ (Status)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมควบคุมโรคสูงสุด 2 อันดับ คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) มีค่าเฉลี่ยรวม 61.96 2) ด้านลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) มีค่าเฉลี่ยรวม 56.12 และปัจจัยค่าจ้าง ที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมควบคุมโรคสูงสุด คือ 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) มีค่าเฉลี่ยรวม 73.54 2) ด้านเงินเดือน (Salary) มีค่าเฉลี่ยรวม 69.08

#### 4.5 ข้อคำถามมิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

ข้อคำถามในส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และสมดุลชีวิตกับการทำงาน แบ่งเป็น ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน 5 ข้อ ดังนี้

- ตารางที่ 25 ข้อคำถามมิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

ข้อคำถาม มิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)	ค่าเฉลี่ย
ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ที่ท่านทำงานกี่วัน	61.87
ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ยท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง	39.15
ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย วันละกี่ชั่วโมง (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน)	48.74
หน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่นในการทำงานหรือไม่ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้า-ออกงาน ตามเวลาที่กำหนด ฯลฯ	46.74
ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่	64.42
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>52.22</b>

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้อคำถามมิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 64.42 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ที่ท่านทำงานกี่วัน มีค่าเฉลี่ย 61.87 ถัดมา คือ ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย วันละกี่ชั่วโมง (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) มีค่าเฉลี่ย 48.74 หน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่นในการทำงานหรือไม่ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้า-ออกงานตามเวลาที่กำหนด ฯลฯ มีค่าเฉลี่ย 46.74 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ยท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย 39.15

แสดงรายละเอียดข้อคำถามมิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับ ดังตารางที่ 26 - 28

- ตารางที่ 26 ข้อคำถามมิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

ข้อคำถามที่ 1) หน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่นในการทำงานหรือไม่ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้า-ออกงานตามเวลาที่กำหนด ฯลฯ							
คำตอบรายข้อ	เพศ (ร้อยละ)			ช่วงอายุ (ร้อยละ)			
	ชาย	หญิง	ทางเลือก	Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป)	Gen X (44 - 59 ปี)	Gen Y (28 - 43 ปี)	Gen Z (> 28 ปี)
ไม่มี/ มีน้อยที่สุด	14.72	20.12	18.31	19.49	17.18	19.93	14.31
น้อย	12.29	15.51	25.35	8.47	13.22	15.81	14.93
ปานกลาง	36.31	35.45	29.58	28.81	36.12	34.99	39.06
มาก	27.20	22.94	21.13	29.66	25.11	23.49	23.93
มากที่สุด	9.48	5.98	5.63	13.56	8.37	5.79	7.77
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 26 เปรียบเทียบความถี่ของข้อคำตอบที่บุคลากรเลือกตอบมากที่สุด โดยจำแนกเพศและช่วงอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าการที่หน่วยงานตนเองมีความยืดหยุ่นในการทำงานปานกลาง เป็นเพศชาย ร้อยละ 36.31 เพศหญิง ร้อยละ 35.45 และเพศทางเลือก ร้อยละ 29.58

เมื่อพิจารณาช่วงอายุ บุคลากรส่วนใหญ่ที่รู้สึกว่าการที่หน่วยงานตนเองมีความยืดหยุ่นในการทำงานมาก อยู่ในกลุ่ม Baby Boomer ร้อยละ 29.66 ขณะที่บุคลากรส่วนใหญ่ที่รู้สึกว่าการที่หน่วยงานตนเอง มีความยืดหยุ่นในการทำงานปานกลาง อยู่ในกลุ่ม Gen X ร้อยละ 36.12 กลุ่ม Gen Y ร้อยละ 34.99 และกลุ่ม Gen Z ร้อยละ 39.06

- ตารางที่ 27 ข้อคำถามมิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

ข้อคำถามที่ 2) ท่านรู้สึกอย่างไรโดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ที่ท่านทำงานทุกวัน							
คำตอบรายข้อ	เพศ (ร้อยละ)			ช่วงอายุ (ร้อยละ)			
	ชาย	หญิง	ทางเลือก	Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป)	Gen X (44 - 59 ปี)	Gen Y (28 - 43 ปี)	Gen Z (> 28 ปี)
1-2 วัน	0.12	0.03	0.00	0.85	0.00	0.07	0.00
3-4 วัน	2.68	1.89	4.23	0.00	2.15	2.08	3.27
5 วัน	59.76	60.80	53.52	73.73	60.46	58.81	65.44
6 วัน	21.27	26.66	29.58	11.86	22.85	27.64	21.68
7 วัน (ทุกวัน)	16.16	10.63	12.68	13.56	14.54	11.39	9.61
รวม	100	100	100	100	100	100	100

จากตารางที่ 27 เปรียบเทียบความถี่ของคำตอบที่บุคลากรเลือกตอบมากที่สุด โดยจำแนกเพศและช่วงอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกอย่างไรโดยเฉลี่ยทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ เป็นเพศชาย ร้อยละ 59.76 เพศหญิง ร้อยละ 60.80 และเพศทางเลือก ร้อยละ 53.52 และส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ในกลุ่ม Baby Boomer ร้อยละ 73.73 กลุ่ม Gen X ร้อยละ 60.46 กลุ่ม Gen Y ร้อยละ 58.81 และกลุ่ม Gen Z ร้อยละ 65.44

- ตารางที่ 28 ข้อคำถามมิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

ข้อคำถามที่ 3) ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย วันละกี่ชั่วโมง (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน)							
คำตอบรายข้อ	เพศ (ร้อยละ)			ช่วงอายุ (ร้อยละ)			
	ชาย	หญิง	ทางเลือก	Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป)	Gen X (44 - 59 ปี)	Gen Y (28 - 43 ปี)	Gen Z (> 28 ปี)
น้อยกว่า 1 ชม.	8.80	10.28	9.86	12.71	11.89	8.65	7.77
1-2 ชม.	23.46	28.77	22.54	19.49	24.94	28.46	28.63
3-5 ชม.	27.26	28.43	35.21	24.58	23.51	30.76	31.90
6-7 ชม.	31.44	26.97	29.58	32.20	30.89	26.68	27.81
8 ชม.	9.05	5.55	2.82	11.02	8.76	5.45	3.89
รวม	100	100	100	100	100	100	100

จากตารางที่ 28 เปรียบเทียบความถี่ของคำตอบที่บุคลากรเลือกตอบมากที่สุด โดยจำแนกเพศและช่วงอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่รู้สึกได้ว่าพักผ่อนวันละ 6-7 ชั่วโมง (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) เป็นเพศชาย ร้อยละ 31.44 ขณะที่บุคลากรส่วนใหญ่ที่รู้สึกได้ว่าพักผ่อนวันละ 3-5 ชั่วโมง (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) เป็นเพศหญิง ร้อยละ 28.43 และเพศทางเลือก ร้อยละ 35.21

เมื่อพิจารณาช่วงอายุ บุคลากรส่วนใหญ่ที่รู้สึกได้ว่าพักผ่อนวันละ 6-7 ชั่วโมง (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) อยู่ในกลุ่ม Baby Boomer ร้อยละ 32.20 และกลุ่ม Gen X ร้อยละ 30.89 ขณะที่บุคลากรส่วนใหญ่ที่รู้สึกได้ว่าพักผ่อนวันละ 3-5 ชั่วโมง (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) อยู่ในกลุ่ม Gen Y ร้อยละ 30.76 และกลุ่ม Gen Z ร้อยละ 31.90

สรุปภาพรวม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับ ได้ดังนี้

1. จากข้อคำถามที่ 1) เปรียบเทียบความถี่ของคำตอบที่บุคลากรเลือกตอบมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 46.74 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกได้ว่าหน่วยงานตนเอง มีความยืดหยุ่นในการทำงานระหว่างปานกลาง
2. จากข้อคำถามที่ 2) เปรียบเทียบความถี่ของคำตอบที่บุคลากรเลือกตอบมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 39.15 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกได้ว่าโดยเฉลี่ยตนเองทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์
3. จากข้อคำถามที่ 3) เปรียบเทียบความถี่ของคำตอบที่บุคลากรเลือกตอบมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 48.74 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกได้ว่าตนเองพักผ่อนวันละ 6-7 ชั่วโมง (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน)

## 5. สรุปผลการสำรวจ

จากข้อมูลผลสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากร (Happinometer) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีบุคลากรกรมควบคุมโรคเข้าตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 5,118 คน จากทั้งหมด 6,156 คน คิดเป็นร้อยละ 83.14

**ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ** พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.29 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.66 อยู่ในช่วง Gen Y ซึ่งมีอายุระหว่าง 28 - 43 ปี ร้อยละ 58.59 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 47.25 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.25 ไม่มีบุตร รวมถึงลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง ร้อยละ 52.81 ไม่ได้อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา ร้อยละ 33.70 มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท ในด้านสถานภาพการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.15 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 45.43 ปฏิบัติงานด้านสนับสนุน ร้อยละ 45.06 เป็นบุคลากรสายสนับสนุน และร้อยละ 85.48 อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.35 ไม่ได้ทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ร้อยละ 46.09 มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรจนถึงปัจจุบัน มากกว่า 9 ปี และร้อยละ 50.23 มีการลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน 1 - 3 ครั้ง

**ความสุขภาพรวมของบุคลากร อยู่ในระดับ Happy (มีความสุข) มีค่าเฉลี่ย 65.61** กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่มีค่าเฉลี่ย 65.59 แต่ต่ำกว่าค่าเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม 70) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติ Happy Soul (จิตวิญญาณดี) มีค่าเฉลี่ย 73.69 และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับ คือ 1) มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) มีค่าเฉลี่ย 51.96 2) มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) มีค่าเฉลี่ย 59.06 และ 3) มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี) มีค่าเฉลี่ย 62.16

**ความผูกพันภาพรวมของบุคลากร อยู่ในระดับที่มีความผูกพันกับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 67.74** กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยลดลง เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่มีค่าเฉลี่ย 68.21 และต่ำกว่าค่าเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ค่าเฉลี่ยความผูกพันภาพรวม 70) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติ Strive (ความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร) มีค่าเฉลี่ย 73.29 ถัดมา คือ มิติ Say (การกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี) มีค่าเฉลี่ย 67.76 และมิติความผูกพันที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติ Stay (ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป) มีค่าเฉลี่ย 62.18

**ข้อเสนอในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค**  
ซึ่งจากข้อมูลข้างต้น พบว่า มิติ Happinometer ที่มีค่าเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุด 3 ลำดับ ที่ควรให้ความสำคัญและนำมาเป็นจุดเน้นในการดำเนินงานเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อยกระดับความสุข ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย 1) มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) 2) มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) และ 3) มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี) โดยมีข้อเสนอกลุ่มเป้าหมายที่ควรเร่งดำเนินการดังตารางที่ 29 และตัวอย่างกิจกรรม/โครงการ สำหรับปิด Gap ดังตารางที่ 30



• ตารางที่ 29 มิติและกลุ่มเป้าหมายที่ควรเร่งดำเนินการ

มิติความสุข	กลุ่มเป้าหมายที่ต้องดำเนินการ
1. มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี)	บุคลากรในช่วง Gen Y (อายุระหว่าง 28 - 43 ปี) ที่ไม่ได้อยู่จังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา มีสถานภาพโสด ไม่มีบุตร ทำงานด้านสนับสนุน มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร มากกว่า 9 ปี และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท
2. มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	บุคลากรในช่วง Gen Y (อายุระหว่าง 28 - 43 ปี) ที่ไม่มีบุตร และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท
3. มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี)	จำนวนบุคลากรที่ไม่ได้อยู่ในเกณฑ์น้ำหนักสมส่วน ที่มีค่าเฉลี่ยรวม 63.34 แบ่งเป็น <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ ในช่วง Gen Y (อายุระหว่าง 28 - 43 ปี) ทำงานด้านวิชาการ สถานภาพโสด และไม่มีบุตร</li> <li>- กลุ่มน้ำหนักเกิน ในช่วง Gen Y (อายุระหว่าง 28 - 43 ปี) ทำงานด้านสนับสนุน สถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน และไม่มีบุตร</li> <li>- กลุ่มโรคอ้วน ในช่วง Gen Y (อายุระหว่าง 28 - 43 ปี) ทำงานด้านสนับสนุน สถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน และไม่มีบุตร</li> <li>- กลุ่มโรคอ้วนอันตราย ในช่วง Gen Y (อายุระหว่าง 28 - 43 ปี) ทำงานด้านวิชาการ สถานภาพโสด และไม่มีบุตร</li> </ul>

• ตารางที่ 30 มิติและตัวอย่างกิจกรรม/โครงการ สำหรับปิด Gap

ผลสำรวจ	ข้อเสนอการจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมบุคลากร
<b>1. มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 35.70 มีเงินเก็บออมเพียงเล็กน้อย</li> <li>• บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.86 แต่ละเดือนมีรายจ่ายพอกับรายได้</li> </ul>	1. กิจกรรมส่งเสริมการออม เช่น แบ่งเงินออมสัปดาห์ละ 50 บาท ภายใน 1 ปี (52 สัปดาห์) มีเงินเก็บสะสม 2,600 บาท
	2. เสริมสร้างวินัยการบริหารจัดการเงิน โดยการบันทึกรายรับ - รายจ่ายประจำวัน ผ่าน <ul style="list-style-type: none"> <li>- สมุดบันทึกรายรับ - รายจ่ายประจำวัน</li> <li>- แอปพลิเคชันบริหารจัดการเงิน ที่ไม่มีค่าใช้จ่าย เช่น “Happy Money” (พัฒนาโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย) “Metang” “Piggipo” และ “Spendedee” เป็นต้น</li> </ul>
	3. คลินิกวางแผนทางการเงิน/การลงทุน เช่น การลดภาระดอกเบี้ยแพง โดยธนาคารออมสิน ในการสนับสนุนปล่อยกู้ช่วยบุคลากรภาครัฐ หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อสนับสนุนการออม
	4. จัดตลาดนัดส่งเสริมรายได้ของบุคลากร เช่น กิจกรรมแบ่งปันกันสร้างรายได้ สินค้าที่มีเหลือกินเหลือใช้ นำมาแลกเปลี่ยนหรือจำหน่ายในราคาย่อมเยา
	5. ส่งเสริมพื้นที่ค้าขายออนไลน์ เพื่อเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้แก่บุคลากร
<b>2. มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.86 ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง</li> </ul>	1. เพิ่มพื้นที่สำหรับการพักผ่อน เช่น ม้านั่ง ที่รับประทานอาหารร่วมกันในองค์กร จัดมุมอ่านหนังสือ
	2. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในที่ทำงาน หรือพื้นที่บนโต๊ะทำงาน เช่น เพิ่มพื้นที่สีเขียว กลิ่นหอมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผ่อนคลายยิ่งขึ้น
	3. มีแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	4. กิจกรรมนันทนาการ เช่น ประกวดร้องเพลง ประกวดการเต้น

ผลสำรวจ	ข้อเสนอการจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมบุคลากร
<b>3. มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.27 ออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยน้อยกว่า 3 วัน ต่อสัปดาห์</li> </ul>	1. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ระดับกรม เช่น กีฬาสามสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน/งานวิกรมฯ
	2. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ระดับหน่วยงาน เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกีฬาสี/งานวิ่งภายใน</li> <li>- จัดกิจกรรม/เพิ่มพื้นที่ออกกำลังกายให้หลากหลายยิ่งขึ้น ตามความสนใจและความถนัดของบุคลากร</li> <li>- รมรณรงค์ลดน้ำหนัก เพื่อสุขภาพที่ดี ไม่มีโรคภัย</li> <li>- แข่งนับก้าวเดิน/วิ่งแลกของรางวัล (รางวัลจูงใจ เช่น แลกของใช้ภายในบ้าน)</li> <li>- กิจกรรมยืดเหยียดระหว่างวัน/โยคะ</li> <li>- ออกกำลังกายยามเช้าด้วยการขยับหรือเต้น เพื่อกระตุ้นกล้ามเนื้อให้ตื่นตัว</li> </ul>
	3. ส่งเสริมความรู้ด้านอาหารและคุณค่าทางโภชนาการ
	4. ส่งเสริมให้หน่วยงานจัด Healthy Meeting กำหนดอาหารว่าง Healthy Break เพื่อสุขภาพ

ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และมีการแก้ไขปัญหาในมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความสนใจและแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน

## 6. ปัญหาและอุปสรรค

6.1 แบบสำรวจออนไลน์มีข้อความจำนวนมาก ทำให้บุคลากรไม่ยอมเข้าตอบ อีกทั้งแบบสำรวจมีข้อจำกัดด้านเวลา หากดำเนินการตอบแบบสำรวจไม่ต่อเนื่อง จะทำให้การส่งคำตอบแบบสำรวจไม่สำเร็จ

6.2 บางหน่วยงาน บุคลากรให้ความสำคัญในการตอบแบบสำรวจน้อย ซึ่งอาจส่งผลต่อผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมในระดับหน่วยงาน

## 7. ข้อเสนอแนะ

7.1 หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ควรสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์จากการเข้าตอบแบบสำรวจ

7.2 ผู้รับผิดชอบงานเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงาน เข้าตอบแบบสอบถาม โดยวางแผนกำกับ ติดตามการดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายที่กรมควบคุมโรคกำหนด