

แนวทางการเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน
และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



แนวทางการเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

• ความเป็นมา

1. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (Organizational Governance: OG) กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กำหนดนโยบายหลักที่ 4 นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำมาใช้ในการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร บริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม เสริมสร้างความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) โดยมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ดังนี้

- 1) ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค : ร้อยละ 66
- 2) ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค : ร้อยละ 68

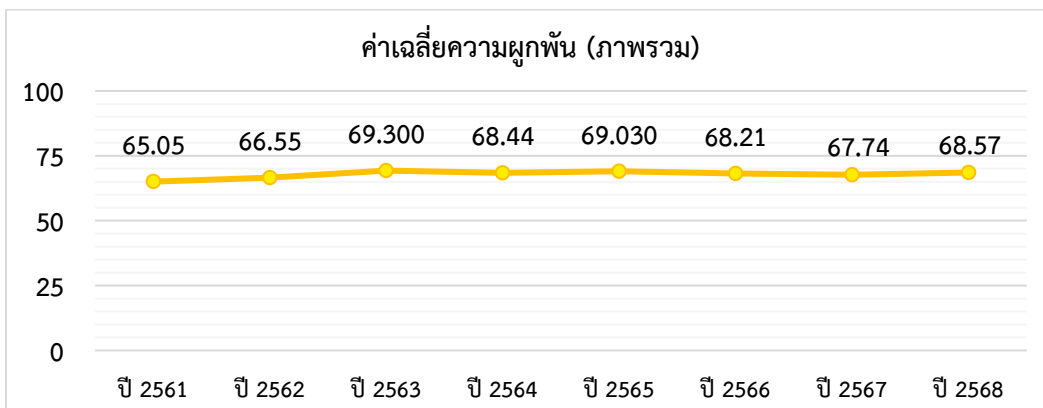
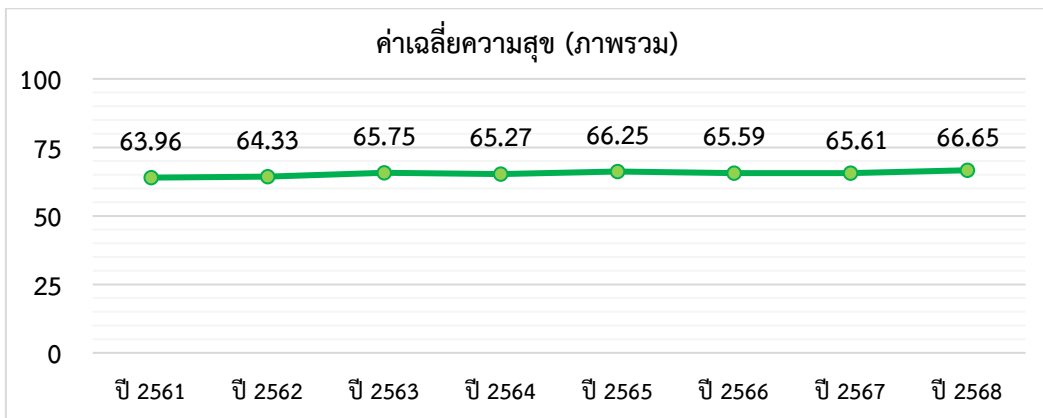
2. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประเด็นที่ 3 การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยมีตัวชี้วัดเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ที่สำคัญ ดังนี้

- 1) จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/เพิ่มเติมใหม่ให้กับบุคลากร : 1 เรื่อง
- 2) ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค : ค่าเฉลี่ย 66
- 3) ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค : ค่าเฉลี่ย 68
- 4) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) : ร้อยละ 97

• สถานการณ์ปัจจุบัน

➤ ระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค ดำเนินการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้วยเครื่องมือวัดระดับความสุขบุคลากร (Happinometer) อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2568 สรุปผลได้ ดังนี้



➤ ค่าเฉลี่ยรายมิติ Happinometer

มิติ Happinometer	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
Happy Body (สุขภาพกายดี)	65.68	65.68	65.79	64.97	63.57	62.71	62.16	62.09
Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	57.28	57.70	58.82	58.46	59.64	59.08	59.06	60.41
Happy Heart (น้ำใจดี)	69.85	70.47	72.55	72.61	72.83	72.59	72.62	73.09
Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	71.73	71.84	73.25	72.44	74.04	73.63	73.69	73.64
Happy Family (ครอบครัวดี)	65.57	66.84	66.29	64.50	67.27	66.48	66.31	67.46
Happy Society (สังคมดี)	65.86	65.83	68.58	68.43	70.51	69.54	69.52	71.17
Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	64.27	63.94	65.57	64.87	66.58	66.36	67.51	68.23
Happy Money (สุขภาพการเงินดี)	51.80	52.15	54.30	54.82	53.94	52.55	51.96	54.35
Happy Work Life (การทำงานดี)	63.59	64.53	66.58	66.32	67.89	67.42	67.61	69.39

➤ ค่าเฉลี่ยความผูกพันรายมิติ

มิติความผูกพัน	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
Say (การกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี)	63.82	65.33	68.60	67.33	68.53	67.67	67.76	68.81
Stay (ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป)	60.58	62.56	65.63	64.51	64.79	63.75	62.18	62.76
Strive (ความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร)	70.74	71.75	73.66	73.49	73.76	73.21	73.29	74.13

ผลสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากร

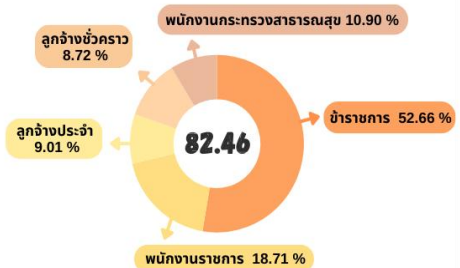
บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ (Happinometer)
จำนวน 5,173 ราย จาก 6,273 ราย (ร้อยละ 82.46)

แบ่งตามเพศสภาพ ดังนี้

- เพศหญิง 3,606 คน (69.71)
- เพศชาย 1,500 คน (29.00)
- เพศทางเลือก 67 คน (1.30)

แบ่งตามประเภทการจ้าง ดังนี้

- ข้าราชการ 2,724 คน (52.66)
- พนักงานราชการ 968 คน (18.71)
- ลูกจ้างประจำ 466 คน (9.01)
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 564 คน (10.90)
- ลูกจ้างชั่วคราว 451 คน (8.72)



ค่าเฉลี่ยมิติความสุข 9 มิติ

ระดับความสุขภาพรวม
ของบุคลากรกรมควบคุมโรค

มีค่าเฉลี่ย
66.65

อยู่ในระดับ

มีความสุข (HAPPY)

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

ความสุข	ค่าเฉลี่ย
มีความสุขมาก (Very Happy)	75.00 - 100.00
มีความสุข (Happy)	50.00 - 74.99
ไม่มีความสุข (Unhappy)	25.00 - 49.99
ไม่มีความสุขมาก (Very Unhappy)	00.00 - 24.99



ค่าเฉลี่ยมิติความผูกพัน

ระดับความผูกพันภาพรวม
ของบุคลากรกรมควบคุมโรค

มีค่าเฉลี่ย
68.57

อยู่ในระดับ

มีความผูกพันกับองค์กร

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

ความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย
ผูกพันกับองค์กรมาก	75.00 - 100.00
ผูกพันกับองค์กร	50.00 - 74.99
ไม่ผูกพันกับองค์กร	25.00 - 49.99
ไม่ผูกพันกับองค์กรมาก	00.00 - 24.99



จากผลสำรวจความสุขและความผูกพันภาพรวมของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) ที่ผ่านมาพบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับมีความสุข (HAPPY) ค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ในระดับมีความผูกพันกับองค์กร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับ คือ 1) มติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) ร้อยละ 54.35 2) มติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) ร้อยละ 60.41 และ 3) มติ Happy Body (สุขภาพกายดี) ร้อยละ 62.09 และเป็นมติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก ตั้งแต่ปี 2565 - 2568 ที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง ดังนี้

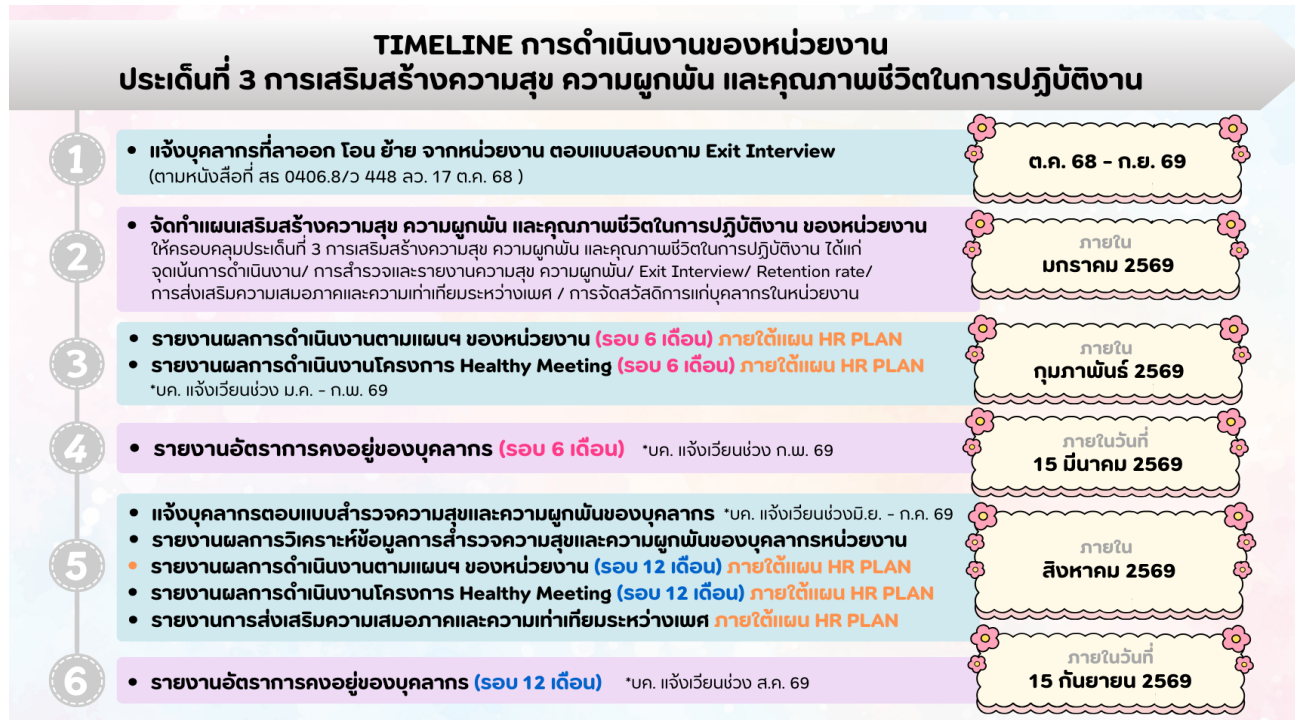
• จุดเน้นการดำเนินงานเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (ระดับกรม)

เพื่อการสร้างเสริมองค์กรสุขภาพ (Happy Workplace) นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีกระบวนการ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการลดปัจจัยเสี่ยง และสร้างปัจจัยเสริมด้านสุขภาพให้แก่บุคลากร ให้เกิดผลลัพธ์ทางสุขภาพที่ดี พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม ให้บุคลากรเกิดความสุขเพิ่มพลังใจในการทำงาน สร้างความผูกพัน ซึ่งส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีการกำหนดจุดเน้นการดำเนินงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังนี้

1. มติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) กรมมีการขับเคลื่อนแผนความมั่นคงปลอดภัยด้านการเงิน มุ่งเน้นการส่งเสริมการบริหารจัดการรายรับ-รายจ่ายให้กับบุคลากรในองค์กรมีทักษะการวางแผนทางการเงิน ด้วยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจทางการเงิน ส่งเสริมการออม จัดกิจกรรมตลาดนัดสร้างรายได้เสริม รวมทั้งการจัดตั้งสหกรณ์ในองค์กร เพื่อสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางการเงิน

2. มติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) กรมมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ให้มีความสะอาด สะดวกสบาย และสวยงาม สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น การจัดกิจกรรม 5 ส การปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้วยการยศาสตร์ ออกแบบโต๊ะเก้าอี้ให้เหมาะสมกับสรีระ ตรวจสอบมาตรฐานแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงาน การกำจัดปลวก มด แมลงสาบ หนู และยุง และการขัดล้างประจำเดือนของอาคารกรมควบคุมโรค เป็นต้น

3. มติ Happy Body (สุขภาพกายดี) กรมเป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานระบบป้องกันโรคด้วยตนเอง มีการจัดสรรให้บุคลากรได้รับการสร้างเสริมให้มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ให้สามารถจัดการตนเอง ครอบครัวยุ และชุมชนด้านการป้องกันควบคุมโรคได้อย่างเชี่ยวชาญและมีประสิทธิภาพ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ด้านสุขภาพให้มีพฤติกรรมป้องกันการควบคุมโรคที่ถูกต้อง และนำไปปฏิบัติใช้พัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของตน จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อเป็นสวัสดิการแก่บุคลากร จัดสรรพื้นที่สำหรับการออกกำลังกายภายในองค์กร เช่น สนามแบดมินตัน สนามฟุตบอล เป็นต้น และส่งเสริมโครงการอาหารว่างเพื่อสุขภาพ ในกรมควบคุมโรค (Healthy Meeting) ของหน่วยงาน



• จุดเน้นการดำเนินงานเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงาน)

เพื่อให้เกิดการสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กร มีการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และสังคมดี เสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับจุดเน้นระดับกรม จึงมีการกำหนดจุดเน้นการดำเนินงานฯ ระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยรายงานผลการดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

1. ดำเนินโครงการ/สวัสดิการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ในทุกมิติที่สัมพันธ์กับจุดเน้นกรม, มิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำของหน่วยงาน และ/หรือ มิติอื่น ๆ ต้องการพัฒนา เพื่อยกระดับความสุขและความผูกพันให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งนี้ สวัสดิการที่จัดให้บุคลากรหน่วยงาน เป็นสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ มีความจำเป็น เหมาะสม และครอบคลุมทุกกลุ่มประเภทบุคลากร (เอกสารตามแบบฟอร์ม HRP_R01)

2. ดำเนินโครงการอาหารว่างเพื่อสุขภาพในกรมควบคุมโรค (Healthy Meeting) ตามนโยบายขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy Organization) เพื่อนำไปพัฒนาและปรับใช้ในการดำเนินกิจกรรม โดยกำหนดเมนูอาหาร/อาหารว่างเพื่อสุขภาพ (Healthy Break) สำหรับการประชุม (Healthy Meeting) และ/หรือ การหยุดพักระหว่างประชุมเพื่อยืดเหยียดหรือออกกำลังกาย เช่น ประชุมเช้ายืดเหยียดเวลา 10.30 น. ประชุมบ่ายยืดเหยียดเวลา 14.30 น. เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี ปลอดภัย และมีความสุขในการปฏิบัติงาน พร้อมแนบหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ภาพถ่ายอาหารเพื่อสุขภาพ ภาพถ่ายยืดเหยียดระหว่างประชุม เป็นต้น ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถนำไปเป็นข้อมูลการรายงานมิติ Happy Body (สุขภาพกายดี) (เอกสารตามแบบฟอร์ม HRP_R02)

➤ ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานรายมิติ

ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดในแต่ละมิติ	ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานรายมิติ
1. มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี)	
<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 37.29 มีเงินเก็บออมแต่ละเดือนเพียงเล็กน้อย ร้อยละ 42.26 แต่ละเดือนมีรายจ่ายพอๆ กับรายได้ 	<ol style="list-style-type: none"> เสริมสร้างวินัยการบริหารจัดการเงิน โดยทำบันทึกรายรับ - รายจ่าย เป็นประจำ ผ่านทาง - สมุดบันทึกรายรับ - รายจ่ายประจำวัน - แอปพลิเคชันบริหารจัดการเงิน ที่สามารถใช้งานไม่มีค่าใช้จ่าย เช่น “Happy Money” (พัฒนาโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย) “Metang” “Piggipo” “Spendedee” และ “Oh My Cost” เป็นต้น กิจกรรมส่งเสริมการออม เช่น ออมเงินสัปดาห์ละ 100 บาท ภายใน 1 ปี มีเงินเก็บ 5,200 บาท เป็นต้น คลินิกวางแผนทางการเงิน/การลงทุน เช่น แคมเปญ “FinFit การเงินฟิต ชีวิตแข็งแรง” ประเมินสุขภาพการเงินและศึกษาหลักสูตรออนไลน์ โดยธนาคารกรุงไทย สนับสนุนการออม โดยสหกรณ์ออมทรัพย์ กิจกรรมตลาดนัดส่งเสริมรายได้ นำสินค้าที่มีเหลือใช้มาแลกเปลี่ยนหรือจำหน่ายในราคาย่อมเยา ส่งเสริมพื้นที่ค้าขายออนไลน์ เพื่อเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้แก่บุคลากร
2. มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	
<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 49.64 ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง 	<ol style="list-style-type: none"> เพิ่มพื้นที่พักผ่อน เช่น โซฟา ม้านั่ง โซนรับประทานอาหารร่วมกัน มุมพักผ่อน มุมอ่านหนังสือ เป็นต้น ปรับปรุงภูมิทัศน์ในที่ทำงาน/บริเวณโต๊ะทำงาน เช่น เพิ่มพื้นที่สีเขียว ตรวจสอบมาตรฐานแสงสว่าง ในสถานที่ทำงาน เพิ่มกลิ่นหอมสร้างความผ่อนคลายจากก้านไม้หอม เป็นต้น สร้างแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Co-working Space) เป็นต้น กิจกรรมนันทนาการ เช่น ประกวดร้องเพลง ประกวดการเต้น ประกวดทำอาหาร เป็นต้น
3. มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี)	
<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 41.12 ออกกำลังกายโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ 	<ol style="list-style-type: none"> ประเมินสุขภาพจิต/วัดปฏิกิริยาของร่างกาย ด้วยเครื่อง Bio-Feedback ส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ด้านอาหารและคุณค่าทางโภชนาการ โครงการ Healthy Meeting กำหนดอาหารว่างเพื่อสุขภาพ (Healthy Break) รณรงค์การลด ละ เลิก บุหรี่และแอลกอฮอล์ เพื่อสุขภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น กิจกรรมปลูกผัก ช่วยให้ปลอดภัย ปลอดภัยจากสารเคมี ลดค่าใช้จ่าย และสร้างความผูกพันในองค์กร

ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดในแต่ละมิติ	ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานรายมิติ
3. มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี) (ต่อ)	
	6. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี 7. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ระดับหน่วยงาน เช่น - จัดกีฬา/ออกกำลังกาย ตามความสนใจและความถนัดของบุคลากร - งดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เพื่อสุขภาพที่ดี ไม่มีโรคภัย - แข่งขันก้าวเดิน/วิ่งแลกรางวัล (รางวัลสูงใจ เช่น ของกิน ของใช้ในครัวเรือน เป็นต้น) - กิจกรรมยืดเหยียด/โยคะ ในระหว่างวัน หรือ ระหว่างการประชุม
4. มิติ Happy Heart (น้ำใจดี)	
• ร้อยละ 64.05 เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาค สิ่งของปานกลางถึงมาก	1. กิจกรรมจิตอาสา เช่น อ่านหนังสือให้ผู้พิการทางสายตา ผ่านแอปพลิเคชัน Read For The Blind เป็นต้น 2. กิจกรรมอวยพร/มอบของขวัญวันเกิดให้กับบุคลากรในหน่วยงาน 3. การจัดระบบพี่เลี้ยงและสอนงานแก่บุคลากรใหม่ 4. กิจกรรมบริจาคโลหิต 5. กิจกรรมมอบพวงหรีดเพื่อร่วมแสดงความเสียใจในครอบครัวของบุคลากร 6. กิจกรรมเชิดชูเกียรติ บุคลากรดีเด่น
5. มิติ Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	
• ร้อยละ 62.31 ปฏิบัติกิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ ปานกลางถึงมาก	1. จัดสรรพื้นที่สำหรับการปฏิบัติศาสนกิจ เช่น ห้องสวดมนต์ ห้องละหมาด เป็นต้น 2. จัดช่วงเวลาและพื้นที่สำหรับการปฏิบัติสมาธิ เจริญสติภาวนา 3. กิจกรรมตามเทศกาล เช่น งานวันปีใหม่ งานวันสงกรานต์ งานวันลอยกระทง เป็นต้น 4. กิจกรรมทำบุญตักบาตร เจริญสมาธิ เนื่องในโอกาสต่าง ๆ / ถวายเทียนพรรษา
6. มิติ Happy Family (ครอบครัวดี)	
• ร้อยละ 60.99 ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว ปานกลางถึงมาก	1. กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เช่น วันแม่ วันเด็ก หรือกิจกรรมที่สมาชิก ภายในครอบครัวสามารถมาเข้าร่วมได้ เป็นต้น 2. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ศูนย์เด็กเล็ก ห้องให้นมแม่ ตรวจสอบสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ ในครอบครัวของคนทำงาน เป็นต้น 3. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักรู้ในการสร้างความรัก ความอบอุ่น และสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
7. มิติ Happy Society (สังคมดี)	
• ร้อยละ 62.93 สังคมขององค์กร ทุกวันนี้มีความสุข ปานกลางถึงมาก	1. กิจกรรมช่วยเหลือผู้ประสบภัย อาทิเช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ไฟไหม้ เป็นต้น 2. กิจกรรมทำความสะอาดชุมชน เช่น สวนสาธารณะ ถนน ทางเดินเท้า เป็นต้น 3. กิจกรรมบริจาคสิ่งของ เพื่อช่วยเหลือสังคมและแบ่งปันให้กับผู้อื่น 4. กิจกรรม OD สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
8. มิติ Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	
• ร้อยละ 55.93 มีโอกาสได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ดูงานเพื่อพัฒนา ทักษะและความสามารถ ของตนเองปานกลางถึงมาก	1. โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ เพิ่มทักษะอาชีพในงาน หรือทักษะใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร 2. สนับสนุนการเข้ารับการอบรมเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน ทั้งภายนอกและภายในองค์กร 3. สนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4. กิจกรรมส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงาน
9. มิติ Happy Work Life (การงานดี)	
• ร้อยละ 54.88 มีความชัดเจนของโอกาส ในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่ปานกลางถึงมาก	1. ส่งเสริมความรู้เรื่องการเลื่อนขั้น/เลื่อนเงินเดือน/หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง 2. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพโดยรวมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น ฉีดพ่นยุงลาย ป้องกันพาหะนำโรค ความส่องสว่างโต๊ะทำงานตามค่ามาตรฐานที่กำหนด เป็นต้น 3. กิจกรรมเสริมสร้างให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน 4. กิจกรรม 5 ส / Big Cleaning Day

ภาคผนวก

แผนปฏิบัติการที่ 3 การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

- โครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานกำหนด

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ

- โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ความสอดคล้องกับมิติ Happinometer/ Engagement (ให้เลือกความสอดคล้อง เพียง 1 มิติ)	รายละเอียดการดำเนิน โครงการกิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	<input type="checkbox"/> Happy Body <input type="checkbox"/> Happy Relax <input type="checkbox"/> Happy Heart <input type="checkbox"/> Happy Soul <input type="checkbox"/> Happy Family <input type="checkbox"/> Happy Society <input type="checkbox"/> Happy Brain <input type="checkbox"/> Happy Money <input type="checkbox"/> Happy Work Life				

รายงานผลการดำเนินการโครงการอาหารว่างเพื่อสุขภาพในกรมควบคุมโรค (Healthy Meeting)
กอง/สำนัก/สถาบัน.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รอบ 6 เดือน รอบ 12 เดือน

1. จำนวนครั้งในการจัดประชุม ครั้ง

2. การดำเนินงานตามโครงการอาหารว่างเพื่อสุขภาพ (Healthy Meeting)

วันที่ จัดประชุม	ชื่อประชุม	อาหารว่างสุขภาพ	กรณีมี การยึดเหนี่ยวระหว่างประชุม
		หลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ภาพ ถ่ายอาหาร/อาหารว่าง เป็นต้น	หลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ภาพถ่ายกิจกรรม ยึดเหนี่ยวระหว่างประชุม เป็นต้น

3. ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ผู้รายงาน..... เบอร์ติดต่อ.....

วันที่รายงานข้อมูล.....

รายงานผลการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากร (HAPPINOMETER)
 กอง/สำนัก/สถาบัน..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. ข้อมูลบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ

1.1 จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจราย จากทั้งหมด.....ราย (ร้อยละ.....)

1.2 ประเภทการจ้างของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ

- ข้าราชการ คน (ร้อยละ.....)
- พนักงานราชการ คน (ร้อยละ.....)
- ลูกจ้างประจำ คน (ร้อยละ.....)
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข คน (ร้อยละ.....)
- ลูกจ้างชั่วคราว คน (ร้อยละ.....)

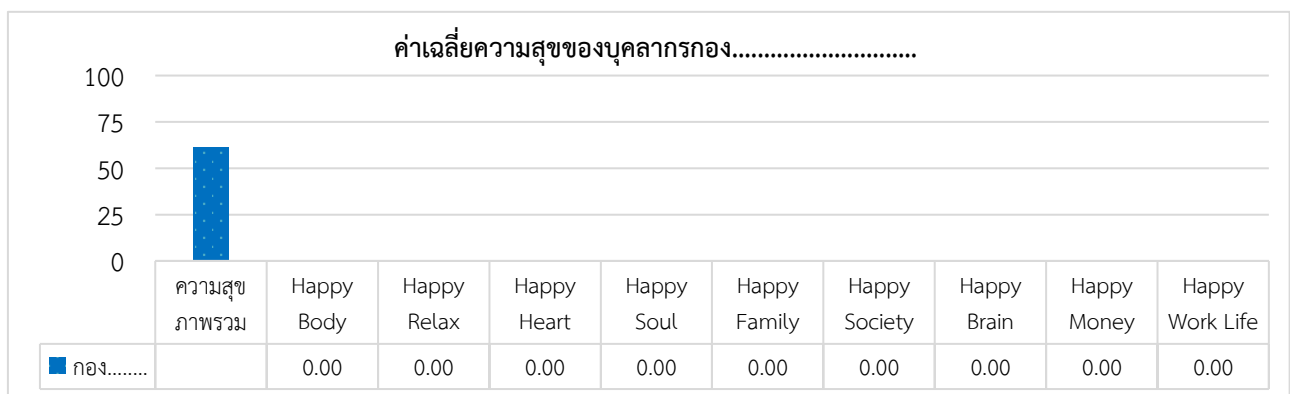
2. ผลสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรกอง.....

2.1 ค่าเฉลี่ยความสุภาพรวม เท่ากับ อยู่ในระดับ ()

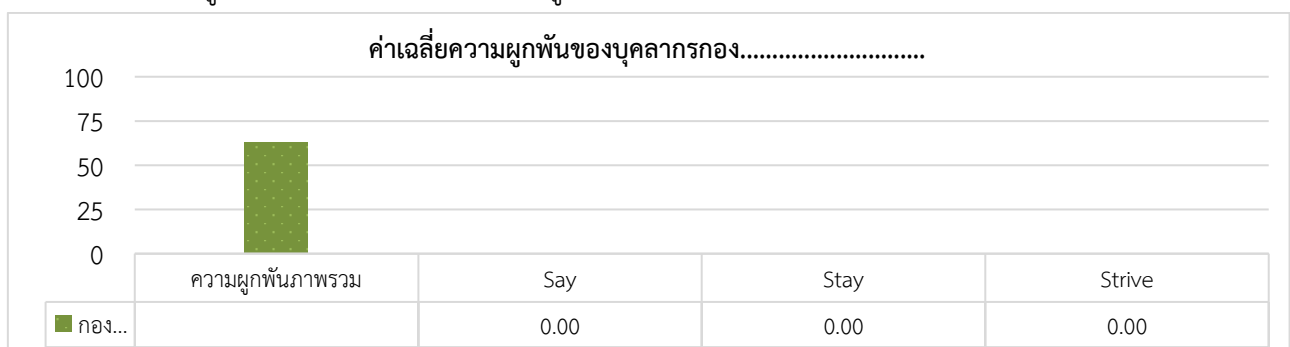
มิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ

มิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับ คือ

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. มิติ Happy (ดี) ร้อยละ..... | 1. มิติ Happy (ดี) ร้อยละ..... |
| 2. มิติ Happy (ดี) ร้อยละ..... | 2. มิติ Happy (ดี) ร้อยละ..... |
| 3. มิติ Happy (ดี) ร้อยละ..... | 3. มิติ Happy (ดี) ร้อยละ..... |



2.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันภาพรวม เท่ากับ..... อยู่ในระดับ ()



3. ประเด็นการพัฒนาระดับในปีถัดไป

.....

.....

.....

.....

ผู้รายงาน..... เบอร์ติดต่อ.....
 วันที่รายงานข้อมูล.....

ภาคผนวก 1

แนวทางการหาสาเหตุการสูญเสียบุคลากร

1. ที่มาและความสำคัญของการจัดทำ Exit interview

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

2. ประโยชน์ของการทำ Exit interview

การนำข้อมูลที่ได้จากการทำ Exit Interview มาใช้งาน สามารถวิเคราะห์ สาเหตุที่แท้จริง และแนวโน้ม เพื่อช่วยให้แก้ปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งดีกว่าการตั้งรับด้วยข้อมูลอัตราการ Turnover เพียงอย่างเดียว สุดท้ายเมื่อ สัมภาษณ์เสร็จสิ้น ได้คำตอบที่ชัดเจนครบถ้วนแล้ว จึงทำการแยกเรื่องต่าง ๆ ออกมาเป็นหัวข้อ เพื่อให้ง่ายต่อการจัดการ เช่น มีเรื่องงาน มีเรื่องสวัสดิการ มีเรื่องปัญหาส่วนตัว และส่งข้อมูลแต่ละหัวข้อให้แต่ละฝ่ายจัดการดูแล

Exit Interview จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อปัญหาเหล่านั้นมีบุคลากรที่จะลาออก ได้พูดถึงปัญหาดังกล่าวเอาไว้มากกว่า 3 คนขึ้นไป นั่นหมายความว่า เป็นปัญหาจริง ๆ

3. รูปแบบการทำ Exit interview

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

1) การสัมภาษณ์โดยให้กรอกแบบสอบถาม

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

2) การสัมภาษณ์ต่อหน้า (Face to face)

ข้อดีของการสัมภาษณ์ต่อหน้า คือ จะได้เห็นอารมณ์ผ่านสีหน้าท่าทางอย่างชัดเจน ในกรณีที่บุคลากรมีเหตุผลในการลาออก โอน ย้าย ที่ค่อนข้าง Sensitive หรือมีสาเหตุที่เกี่ยวกับองค์กร หัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงานนั้น ถ้าผู้สัมภาษณ์ สามารถทำให้บุคลากรเปิดใจเล่าได้ อาจจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หาไม่ได้จากการกรอกแบบสอบถาม ดังนั้น วิธีการสัมภาษณ์แบบ face to face **ผู้สัมภาษณ์จึงควรเป็นคนกลาง** แต่ข้อเสียของวิธีนี้ คือ สำหรับบุคลากรที่ไม่กล้าพูดตรง ๆ อาจจะตอบกลาง ๆ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลใด ๆ เลย

4. ขั้นตอนการทำ Exit interview

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

4.2 เลือกรูปแบบและดำเนินการทำ Exit interview ที่เหมาะสม ดังนี้

1) การสัมภาษณ์โดยให้กรอกแบบสอบถาม สามารถใช้ได้ทั้งแบบกระดาษ และแบบออนไลน์ (ตามแบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit Interview) กรมควบคุมโรค)

2) การสัมภาษณ์ต่อหน้า (Face to face) ให้หน่วยงานพิจารณาผู้สัมภาษณ์ที่เป็นคนกลาง ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงกับบุคลากรที่ลาออก โอน ย้าย โดยแจ้งวันสัมภาษณ์ล่วงหน้า และชี้แจงการเก็บรักษาความลับให้บุคลากรรับทราบ

4.3 สรุปข้อมูลสาเหตุการสูญเสียบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุง และพัฒนางานเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน

แบบสอบถามบุคลากรก่อนพ้นจากงาน (Exit Interview) กรมควบคุมโรค

คำชี้แจง : โปรดกรอกแบบสอบถามการออกจากงานตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานที่ท่านสังกัด

โปรดทำเครื่องหมาย ในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน					
1. การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ					
2. ระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน					
3. การประสานงานภายในหน่วยงาน					
4. การติดตามงาน					
5. นโยบายด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน					
6. นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล					
ด้านการทำงาน					
7. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
8. งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะ					
9. งานที่ทำมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ					
โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ					
10. การเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน					
11. มีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน/ถ่ายทอดประสบการณ์					
12. ได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า					
เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์					
13. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
14. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ					
15. การพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล/โบนัส/เงินอื่น ๆ					
เพื่อนร่วมงาน					
16. ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
17. มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันแม้ในเรื่องส่วนตัว					

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง					
18. ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบาย กระบวนการทำงาน					
19. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
20. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน					
ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน					
21. ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบาย กระบวนการทำงาน					
22. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
23. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน					
สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน					
24. ความสะอาดเรียบร้อย สวยงามของสถานที่ทำงาน					
25. ความปลอดภัยในการทำงาน					
26. ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้ท่านตัดสินใจออกจากงาน

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

ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย	งานน่าเบื่อ จำเจ ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ
ไม่เข้าใจ/ขาดทักษะในงาน	งานเสี่ยงอันตราย
ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	ปัญหาการเดินทาง
สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่ต้องการ	ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	ปัญหาสุขภาพ
มีปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ศึกษาต่อ
มีปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน	ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว
มีปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	กลับภูมิลำเนาเดิม
ไม่มีพี่เลี้ยงช่วยสอน/แนะนำงาน ถ่ายทอดประสบการณ์	ได้งานใหม่ที่ชอบ หรือมีความก้าวหน้ามากกว่า
คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี	อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านสังกัด/กรม มีสิ่งใดที่ควรปรับปรุง/พัฒนาให้ดีกว่าปัจจุบัน

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ประเภทการออกจากงาน เช่น ลาออก, โอน, ย้าย