

แนวทางการเสริมสร้างความสุข
ความผูกพัน และคุณภาพชีวิต
ในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



แนวทางการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

• ความเป็นมา

1. นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีการกำหนดนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน โดยตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากรด้วยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี และเสริมสร้างคุณธรรมความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความสุข ความผูกพันองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสังคม ได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ดังนี้

1) ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค: ร้อยละ 66

2) ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค : ร้อยละ 68

2. ทิศทาง/เป้าหมายการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2568 มีการกำหนดประเด็นการดำเนินงานและเป้าหมาย ประเด็นที่ 3 การเสริมสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ดังนี้

1) ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค: ร้อยละ 66

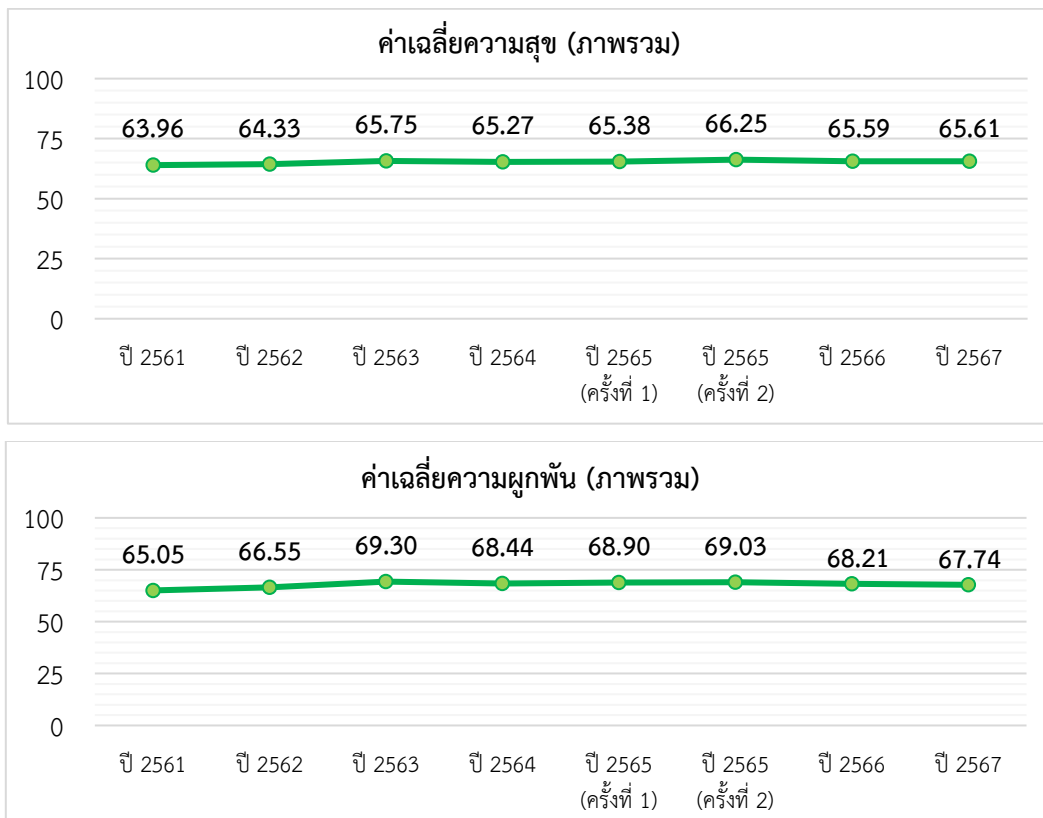
2) ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค : ร้อยละ 68

3) ร้อยละอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) : ร้อยละ 97

• สถานการณ์ปัจจุบัน

ระดับความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค ดำเนินการสำรวจความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้วยเครื่องมือวัดระดับความสุขบุคลากร (Happinometer) อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2567 สรุปผลได้ ดังนี้



➤ ค่าเฉลี่ย Happinometer รายมิติ

มิติ Happinometer	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565 (ครั้งที่ 1)	ปี 2565 (ครั้งที่ 2)	ปี 2566	ปี 2567
Happy Body (สุขภาพกายดี)	65.68	65.68	65.79	64.97	64.01	63.57	62.71	62.16
Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	57.28	57.70	58.82	58.46	59.35	59.64	59.08	59.06
Happy Heart (น้ำใจดี)	69.85	70.47	72.55	72.61	72.89	72.83	72.59	72.62
Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	71.73	71.84	73.25	72.44	73.02	74.04	73.63	73.69
Happy Family (ครอบครัวดี)	65.57	66.84	66.29	64.50	66.48	67.27	66.48	66.31
Happy Society (สังคมดี)	65.86	65.83	68.58	68.43	64.91	70.51	69.54	69.52
Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	64.27	63.94	65.57	64.87	65.70	66.58	66.36	67.51
Happy Money (สุขภาพการเงินดี)	51.80	52.15	54.30	54.82	54.36	53.94	52.55	51.96
Happy Work Life (การทำงานดี)	63.59	64.53	66.58	66.32	67.72	67.89	67.42	67.61

➤ ค่าเฉลี่ยความผูกพันรายมิติ

มิติความผูกพัน	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565 (ครั้งที่ 1)	ปี 2565 (ครั้งที่ 2)	ปี 2566	ปี 2567
Say (การกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี)	63.82	65.33	68.60	67.33	68.07	68.53	67.67	67.76
Stay (ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป)	60.58	62.56	65.63	64.51	64.72	64.79	63.75	62.18
Strive (ความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร)	70.74	71.75	73.66	73.49	73.92	73.76	73.21	73.29

จากผลสำรวจฯ Happinometer รายปีที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรครอบคลุมโรคส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความสุข ความผูกพัน อยู่ในระดับมีความสุข และมีความผูกพันกับองค์กร โดยมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดต่อเนื่องทุกปี คือ มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) และ Happy Body (สุขภาพกายดี) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก ที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา มีดังนี้

- 1) มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) มีค่าเฉลี่ย 51.96
- 2) มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) มีค่าเฉลี่ย 59.06
- 3) มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี) มีค่าเฉลี่ย 62.16

จุดเน้นการดำเนินงานเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ระดับกรม)

- 1. มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี)** กรมมีการดำเนินการโดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายให้กับบุคลากรในองค์กร สร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการวางแผนทางการเงิน ส่งเสริมการออม จัดตลาดนัดช่วยสร้างรายได้เสริม ตลอดจนการจัดตั้งสหกรณ์ในองค์กร เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางการเงินในการดำเนินชีวิต
- 2. มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)** กรมมีการเน้นปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่านั่งทำงาน โดยมีกิจกรรมพื้นฐาน 5 ส รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อม การสร้างบรรยากาศที่ดี มีการพัฒนาภูมิทัศน์ของหน่วยงาน ให้สะอาด รื่นรมย์ สวยงาม และเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
- 3. มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี)** กรมเป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานระบบป้องกันโรคด้วยตนเอง จึงมีการจัดสรรให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ที่จะสามารถจัดการตนเอง ครอบครัว และชุมชนด้านการป้องกันควบคุมโรคได้อย่างเชี่ยวชาญและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจ เพิ่มทักษะความรู้ด้านสุขภาพ ให้มีพฤติกรรมป้องกันควบคุมโรคที่ถูกต้อง และนำไปปฏิบัติใช้ พัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของตน อีกทั้งมีการออกกำลังกายในที่ปฏิบัติงาน เพื่อสุขภาพกายและใจที่ดี

• จุดเน้นการดำเนินงานเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ระดับหน่วยงาน)

เพื่อให้การดำเนินงานเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค มีความสอดคล้องกับจุดเน้นของกรมและจุดเน้นของหน่วยงาน ให้หน่วยงานดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดเน้นของกรมในทุกมิติที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน และดำเนินการส่งเสริมพัฒนาเพื่อยกระดับความสุข ความผูกพันของบุคลากรภายใต้จุดเน้นการพัฒนาโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานกำหนดขึ้น โดยรายงานผลการดำเนินงานเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากร ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

โดยมีจุดเน้นในมิติ Happy Body (สุขภาพกายดี) ให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค มีการดำเนินงานตามโครงการอาหารว่างเพื่อสุขภาพในกรมควบคุมโรค (Healthy Meeting) เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีปลอดโรค และมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดอาหารว่างเพื่อสุขภาพ (Healthy Break) 1 ประชุม : 1 healthy Meeting และ/หรือ หยุดพักประชุมเพื่อยืดเหยียดหรือออกกำลังกาย ภาคเช้า 10.30 น. และภาคบ่าย 14.30 น. พร้อมทั้งหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ภาพถ่ายอาหาร/อาหารว่าง (เอกสารตามแบบฟอร์ม HRE_01)

ประเด็นที่พบจากการประเมินในระดับกรม	ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมบุคลากร
1. มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี)	
• บุคลากรร้อยละ 64.69 ไม่มีเงินเก็บถึงมีเงินเก็บเพียงเล็กน้อย • บุคลากรร้อยละ 78.55 แต่ละเดือนรายจ่ายเกินกว่ารายได้มากถึงรายจ่ายพอๆกับรายได้	1. กิจกรรมส่งเสริมการออม เช่น แบ่งเงินออมสัปดาห์ละ 50 บาท ภายใน 1 ปี (52 สัปดาห์) มีเงินเก็บสะสม 2,600 บาท เป็นต้น
	2. เสริมสร้างวินัยการบริหารจัดการเงิน โดยการบันทึกรายรับ - รายจ่ายประจำวัน ผ่าน - สมุดบันทึกรายรับ - รายจ่ายประจำวัน - แอปพลิเคชันการบริหารจัดการเงิน ที่ไม่มีค่าใช้จ่าย เช่น “Happy Money” (พัฒนาโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย) “Metang” “Piggipo” และ “Spendee” เป็นต้น
	3. คลินิกวางแผนทางการเงิน/การลงทุน เช่น การลดภาระดอกเบี้ยแพง โดยธนาคารออมสิน ในการสนับสนุนปล่อยกู้ช่วยบุคลากรภาครัฐ หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อสนับสนุนการออม
	4. จัดตลาดนัดส่งเสริมรายได้ของบุคลากร เช่น กิจกรรมแบ่งปันกันสร้างรายได้ สินค้าที่มีเหลือกินเหลือใช้ นำมาแลกเปลี่ยนหรือจำหน่ายในราคาย่อมเยา เป็นต้น
	5. ส่งเสริมพื้นที่ค้าขายออนไลน์ เพื่อเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้แก่บุคลากร
2. มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	
• บุคลากรร้อยละ 77.32 ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังปานกลางถึงมาก	1. เพิ่มพื้นที่สำหรับการพักผ่อน เช่น ที่รับประทานอาหารร่วมกันในองค์กร จัดมุมอ่านหนังสือ เป็นต้น
	2. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในที่ทำงาน หรือพื้นที่บนโต๊ะทำงาน เช่น เพิ่มพื้นที่สีเขียว เพิ่มกลิ่นหอมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผ่อนคลายยิ่งขึ้น เป็นต้น
	3. มีแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น
	4. กิจกรรมนันทนาการ เช่น ประกวดร้องเพลง ประกวดการเต้น เป็นต้น
3. มิติ Happy Body (สุขภาพกายดี)	
• บุคลากรร้อยละ 77.32 โดยเฉลี่ยไม่ได้ออกกำลังกายถึงออกกำลังกายน้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	1. โครงการอาหารว่างเพื่อสุขภาพในกรมควบคุมโรค (Healthy Meeting) กำหนดอาหารว่าง Healthy Break เพื่อสุขภาพ
	2. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ระดับหน่วยงาน เช่น - จัดกีฬา/งานวิ่งภายใน - จัดกิจกรรม/เพิ่มพื้นที่ออกกำลังกายให้หลากหลายยิ่งขึ้น ตามความสนใจและความถนัดของบุคลากร - รณรงค์การลดน้ำหนัก เพื่อสุขภาพที่ดี ไม่มีโรคภัย - แข่งขันก้าวเดิน/วิ่งแลกของรางวัล (รางวัลจูงใจ เช่น แลกของใช้ภายในบ้าน) - กิจกรรมยืดเหยียดระหว่างวัน/โยคะ
	3. ส่งเสริมความรู้ด้านอาหารและคุณค่าทางโภชนาการ

ประเด็นที่พบจาก การประเมินในระดับกรม	ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมบุคลากร
4. Happy Heart (น้ำใจดี)	
• บุคลากรร้อยละ 71.94 เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น ปลุกป่า การบริจาคสิ่งของ ปานกลางถึงมาก	1. กิจกรรมจิตอาสา เช่น อ่านหนังสือให้คนตาบอด ผ่านแอปพลิเคชัน Read For The Blind
	2. กิจกรรมอวยพรวันเกิดแก่บุคลากรในหน่วยงาน
	3. การจัดระบบพี่เลี้ยงและสอนงานแก่บุคลากรใหม่
	4. กิจกรรมบริจาคโลหิต
5. Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	
• บุคลากรร้อยละ 70.75 ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบปานกลางถึงมาก	1. จัดสรรพื้นที่สำหรับการปฏิบัติศาสนกิจ เช่น ห้องสวดมนต์ ห้องละหมาด เป็นต้น
	2. จัดช่วงเวลาและพื้นที่สำหรับการปฏิบัติสมาธิ เจริญสติภาวนา
6. Happy Family (ครอบครัวดี)	
• บุคลากรร้อยละ 60.02 ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว ปานกลางถึงมาก	1. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เช่น วันแม่ วันเด็ก หรือกิจกรรมที่สมาชิกภายในครอบครัวสามารถมาร่วมกิจกรรมได้ เป็นต้น
	2. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ศูนย์เด็กเล็ก ห้องให้นมแม่ ตรวจสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ ในครอบครัวของคนทำงาน เป็นต้น
7. Happy Society (สังคมดี)	
• บุคลากรร้อยละ 80.56 สังคมขององค์กรทุกวันนี้ มีความสงบสุขปานกลางถึงมาก	1. กิจกรรมช่วยเหลือผู้ประสบภัย อาทิเช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ไฟไหม้ เป็นต้น
	2. กิจกรรมทำความสะอาดชุมชน เช่น สวนสาธารณะ ถนน ทางเดินเท้า เป็นต้น
	3. กิจกรรมบริจาคสิ่งของ เพื่อช่วยเหลือสังคมและแบ่งปันให้กับผู้อื่น
8. Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	
• บุคลากรร้อยละ 69.17 มีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ปานกลางถึงมาก	1. อบรมเพื่อเพิ่มทักษะอาชีพในงาน หรือทักษะใหม่ ๆ ที่บุคลากรสนใจ เช่น มีการเข้าคอร์สฝึกอบรมภายนอกองค์กรหรือจัดอบรมภายในที่ทำงาน เป็นต้น
	2. สนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากร และการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
9. Happy Work Life (การงานดี)	
• บุคลากรร้อยละ 68.13 มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ปานกลางถึงมาก	1. ส่งเสริมความรู้เรื่องการเลื่อนขั้น/เลื่อนเงินเดือน/หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
	2. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพโดยรวมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น ฉีดพ่น ยุงลายป้องกันพาหะนำโรค ความส่องสว่างโต๊ะทำงานตามค่ามาตรฐานที่กำหนด เป็นต้น
	3. กิจกรรมเสริมสร้างให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

ภาคผนวก

การรายงานผลตามโครงการอาหารว่างเพื่อสุขภาพในกรมควบคุมโรค
(Healthy Meeting) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

☐ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 12 เดือน

หน่วยงาน.....

จำนวนครั้งในการจัดประชุม

การดำเนินงานตามโครงการ Healthy Meeting (อาหารว่างเพื่อสุขภาพในกรมควบคุมโรค)

ครั้งที่	วันที่จัดประชุม	อาหารว่างสุขภาพ	(เพิ่มเติม) กรณีมีการยึดเหนี่ยวระหว่างประชุม ช่วง 10.30 น./14.30 น.
		หลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ภาพถ่ายอาหาร/อาหารว่าง	หลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ภาพถ่ายกิจกรรมยึดเหนี่ยว

ปัญหา/อุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

ผู้ประสานงาน.....เบอร์ติดต่อ.....

วันที่รายงานข้อมูล.....

รายงานผลการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากร (HAPPINOMETER)

กอง/สำนัก/สถาบัน.....
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 25.....

1. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ

บุคลากรตอบแบบสำรวจ ทั้งหมด.....ราย จาก.....ราย (ร้อยละ)

2. ผลสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรกอง.....

2.1 กอง..... มีค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม เท่ากับ อยู่ในระดับ ()

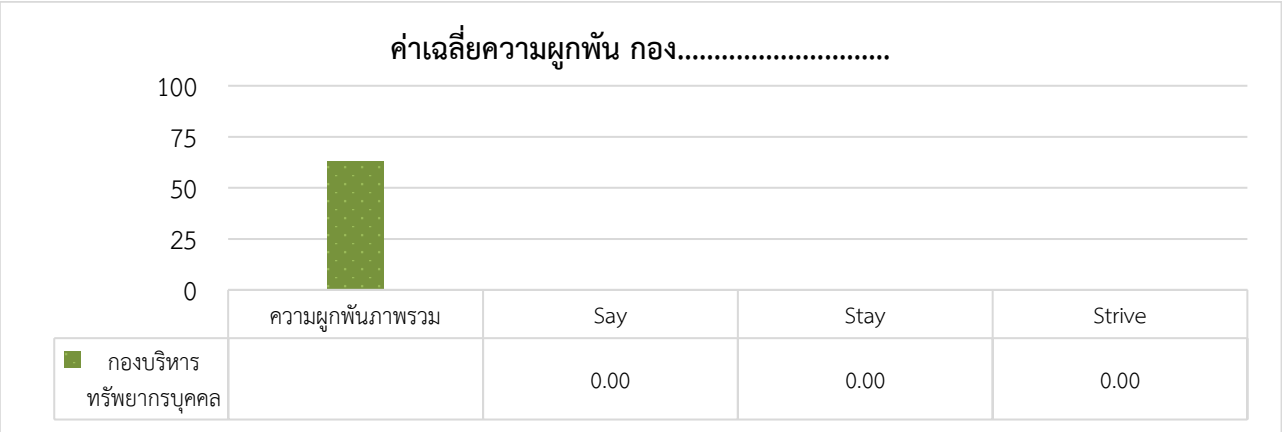
มิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ

- 1. มิติ ()
- 2. มิติ ()
- 3. มิติ ()

มิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับ คือ

- 1. มิติ ()
- 2. มิติ ()
- 3. มิติ ()

2.2 กอง..... มีค่าเฉลี่ยความผูกพันภาพรวม เท่ากับ..... อยู่ในระดับ ()



3. ประเด็นการพัฒนาระดับในปีถัดไป

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

ผู้รายงาน..... เบอร์ติดต่อ.....

ภาคผนวก 1

แนวทางการหาสาเหตุการสูญเสียบุคลากร

1. ที่มาและความสำคัญของการจัดทำ Exit interview

ด้วยการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากร ส่งผลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรต้องมีต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น การธำรงรักษาพนักงาน จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถและความชำนาญเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อย 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 งานการเจ้าหน้าที่/งานพัฒนาองค์กร/บุคลากรที่ผู้อำนวยการหน่วยงานมอบหมาย ควรมีการทำ Exit Interview โดยมักจะทำช่วงสุดท้ายที่บุคลากรมาทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสบายใจเมื่อต้องกล่าวถึงบุคคลอื่นในหน่วยงาน โดยการทำ Exit interview นั้น สามารถทำได้ 2 วิธีการ คือ

1) การสัมภาษณ์โดยให้กรอกแบบสอบถาม

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

2) การสัมภาษณ์ต่อหน้า (Face to face)

ข้อดีของการสัมภาษณ์ต่อหน้า คือ จะได้เห็นอารมณ์ผ่านสีหน้าท่าทางอย่างชัดเจน ในกรณีที่บุคลากรมีเหตุผลในการลาออก โอน ย้าย ที่ค่อนข้าง Sensitive หรือมีสาเหตุที่เกี่ยวกับองค์กร หัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงานนั้น ถ้าผู้สัมภาษณ์ สามารถทำให้บุคลากรเปิดใจเล่าได้ อาจจะทำได้ข้อมูลเชิงลึกที่หาไม่ได้จากการกรอกแบบสอบถาม 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 ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรที่ลาออก 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					

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์					
13. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
14. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ					
15. การพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล/โบนัส/เงินอื่น ๆ					
เพื่อนร่วมงาน					
16. ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
17. มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แม้ในเรื่องส่วนตัว					
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง					
18. ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบายกระบวนการทำงาน					
19. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
20. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน					
ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน					
21. ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบายกระบวนการทำงาน					
22. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
23. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน					
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		ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า
	คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี		อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านสังกัด/กรม มีสิ่งใดที่ควรปรับปรุง/พัฒนาให้ดีกว่าปัจจุบัน

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ประเภทการออกจากงาน เช่น ลาออก, โอน, ย้าย