

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ในแบบวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงานและแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงานจากการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ดังนี้

เพศ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.0 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 10.0

อายุ บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 24 – 37 ปี (Generation Y) คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาอายุระหว่าง 38 – 53 ปี (Generation X) คิดเป็นร้อยละ 40.0 และอายุ 54 ปีขึ้นไป (Generation BB) คิดเป็นร้อยละ 10.0

อายุการปฏิบัติราชการ บุคลากรมีอายุการปฏิบัติราชการ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 อายุการปฏิบัติราชการ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.0 อายุการปฏิบัติราชการ 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 และอายุการปฏิบัติราชการ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.0

วุฒิการศึกษา บุคลากรมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 50.0 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.0

ประเภทบุคลากรและระดับตำแหน่ง (เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 50.0 แบ่งเป็นระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 20.0 ชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 30.0) เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 50.0

ตารางที่ 1.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=10)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	1	10.0
หญิง	9	90.0
2. อายุ		
24 – 37 ปี (Generation Y)	5	50.0
38 – 53 ปี (Generation X)	4	40.0
54 ปีขึ้นไป (Generation BB)	1	10.0
3. อายุการปฏิบัติราชการ		
1 – 5 ปี	4	40.0
6 – 10 ปี	1	10.0
11 – 15 ปี	2	20.0
มากกว่า 15 ปี	3	30.0
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาโท	5	50.0
ปริญญาตรี	5	50.0

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=10)	ร้อยละ
5. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	5	50.0
พนักงานราชการ	5	50.0
6. ระดับตำแหน่ง		
ชำนาญการพิเศษ	3	30.0
ปฏิบัติการ	2	20.0

2. ผลกการวิเคราะห์ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงานตามองค์ประกอบและโดยรวม ผลการวิเคราะห์แบบวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.80 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 4 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.48 คือมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับสูง ซึ่งแสดงได้ว่าเรื่องในชีวิตส่วนตัวสามารถส่งเสริมการทำงานได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 3 การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.28 คือมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับสูง แสดงว่าการทำงานสามารถส่งเสริมชีวิตส่วนตัว ได้เป็นอย่างดี องค์ประกอบที่ 2 การก้าวกายของงานต่อชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 1.38 ในที่นี้ได้ค่าเฉลี่ยที่ต่ำ แสดงว่าการงานเข้าไปก้าวกายชีวิตส่วนตัวต่ำ และองค์ประกอบที่ 1 การก้าวกายของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 1.08 ในที่นี้ได้ค่าเฉลี่ยที่ต่ำ แสดงว่าเรื่องในชีวิตส่วนตัวเข้าไปก้าวกายต่อการทำงานต่ำ

ตารางที่ 2.1 แสดงระดับการก้าวกายของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน

องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	ระดับคะแนน
การก้าวกายของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน	1.08	ระดับต่ำ
1.ฉันไม่มีสมาธิในการทำงานเพราะกังวลถึงภาระที่บ้าน	1.2	คะแนนต่ำ แสดงว่าเรื่องในชีวิต
2.ความเครียดจากเรื่องส่วนตัวทำให้ฉันทำงานบกพร่อง	1.0	ส่วนตัวเข้าไปก้าวกายต่อการทำงาน
3.ฉันเหนื่อยล้าจากภาระงานที่บ้านจนทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่	1.1	ต่ำ
4.ฉันไม่สามารถทำงานเสร็จตามเวลาเพราะต้องจัดการกับเรื่องส่วนตัว	1.0	

ตารางที่ 2.2 แสดงระดับการก้าวกายของงานต่อชีวิตส่วนตัว

องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	ระดับคะแนน
การก้าวกายของงานต่อชีวิตส่วนตัว	1.38	ระดับต่ำ
5.ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	1.4	คะแนนต่ำ แสดงว่าการงานเข้าไป
6.ความเครียดจากที่ทำงานทำให้ฉันมีปัญหาครอบครัว	1.4	ก้าวกายต่อชีวิตส่วนตัวต่ำ
7.บ่อยครั้งที่ฉันมีงานติดพันจนทำให้ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมกับครอบครัวหรือเพื่อนฝูงหรือทำกิจกรรมที่สนใจได้	1.4	
8.ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพของตัวเอง	1.3	

ตารางที่ 2.3 แสดงระดับการทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว

องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	ระดับคะแนน
การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว	4.28	ระดับสูง
9.งานของฉันช่วยให้ฉันรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น	4.1	หากคะแนนสูง แสดงว่าการทำงาน
10.ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ฉันสามารถบริหารจัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	4.6	สามารถส่งเสริมชีวิตส่วนตัว ได้เป็นอย่างดี
11.งานของฉันมีส่วนในการช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัว	4.0	
12.งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ	4.4	

ตารางที่ 2.4 แสดงระดับชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน

องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	ระดับคะแนน
ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน	4.48	ระดับสูง
13.ครอบครัวของฉันช่วยสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีให้ฉันในการทำงาน	4.4	หากคะแนนสูง แสดงว่าเรื่องในชีวิต
14.ครอบครัวหรือเพื่อนฝูงช่วยให้ฉันคลายเครียดจากการทำงาน	4.6	ส่วนตัวสามารถส่งเสริมการทำงานได้เป็นอย่างดี
15.กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของฉันช่วยเสริมสร้างทักษะให้ฉันทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.5	
16.การเรียนรู้จากการสร้างสัมพันธ์ภาพในครอบครัวช่วยให้ฉันมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	4.4	

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหารตามปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และความผูกพันองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.84 และปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนความผูกพันองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.73

ตารางที่ 3.1 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร

ข้อ	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
1	หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	87.50	3.50
2	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	97.50	3.90
3	หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	92.5	3.70
4	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	90.00	3.60
5	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	95.00	3.80
6	หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	92.50	3.70
รวม		92.50	3.70

ตารางที่ 3.2 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ

ข้อ	ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
7	งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	92.50	3.70
8	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	95.00	3.80
9	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	95.00	3.80
10	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	87.50	3.50
11	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	92.50	3.70
12	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	92.50	3.70
รวม		92.50	3.70

ตารางที่ 3.3 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร

ข้อ	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
13	เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	97.50	3.90
14	เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	97.50	3.90
รวม		97.50	3.90

ตารางที่ 3.4 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

ข้อ	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
15	หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	97.50	3.90
16	หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	95.00	3.80
17	หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	92.50	3.70
18	หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	95.00	3.80
19	หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	100.00	4.00
รวม		96.00	3.84

ตารางที่ 3.5 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง

ข้อ	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
20	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์	90.00	3.60
21	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม	100.00	4.00
22	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	90.00	3.60
23	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	90.00	3.60
รวม		92.50	3.70

ตารางที่ 3.6 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง

ข้อ	ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
24	ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	87.50	3.50
25	ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	95.00	3.80
26	ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	90.00	3.60
27	ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	92.50	3.70
28	ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	92.50	3.70
รวม		91.50	3.66

ตารางที่ 3.7 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน

ข้อ	ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
29	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	92.50	3.70
30	ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	92.50	3.70
31	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	90.00	3.60
รวม		91.75	3.67

ตารางที่ 3.8 แสดงระดับความคิดเห็นความผูกพันองค์กร

ข้อ	ความผูกพันองค์กร	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
32	ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	90.00	3.60
33	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	92.50	3.70
34	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	97.50	3.90
รวม		93.25	3.73

สรุป ความผูกพันองค์กรของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารรอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ร้อยละ 93.25 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ร้อยละ 97.50 ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ร้อยละ 91.5

การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจำนวน 3 ครั้ง

ครั้งที่	รอบการประเมิน	ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละ
1	14-18 ธ.ค. 62	ความผูกพันของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ 1	88.63
2	31 มี.ค. – 15 เม.ย. 63	ความผูกพันของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ 2	83.81
3	18-23 ธ.ค. 63 (ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 64)	ความผูกพันของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ 3	93.25
รวม			88.56

จากการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจำนวน 3 ครั้ง พบว่า ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 88.63 ครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 83.81 และครั้งที่ 3 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 93.25 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 88.56 จะเห็นว่าผลการประเมินทั้ง 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ย ขึ้น ลง ตามรอบการประเมิน หน่วยงานจึงได้จัดทำมาตรการและแผนการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการและกิจกรรมตามแผน

นโยบาย มาตรการ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหารต่อองค์กร

ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้นำปัจจัยที่มีคะแนนน้อยกว่าร้อยละ 90 ได้แก่ 1) หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป 2) งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน 3) ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ รวมทั้งปัจจัยที่มีคะแนนสูงเป็นอันดับต้นๆ ได้แก่ 1) หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน 2) หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ 3) เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ

4) เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม 5) หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 6) ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพัน มาพิจารณาในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และจัดทำแผนสร้างเสริมความผูกพัน รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 นโยบาย มาตรการ แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร กลุ่มพัฒนาระบบบริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ	แผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. สื่อสารและสร้างความเข้าใจอย่างทั่วถึงในองค์กร	1.1 ประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน	ต.ค.63-ก.ย.64	ทิวาวรรณ ปิยรัตน์
	1.2 BAR : Before Action Review ในกิจกรรมการประชุม อบรม สัมมนา	ต.ค.63-ก.ย.64	ผู้รับผิดชอบโครงการ
2. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน	2.1 สำรวจความต้องการหรือความสนใจเกี่ยวกับความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน 2.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ม.ค.-ก.ย.64	นัทธัญหทัย อริยาพัชร พิรพัฒน์
3. การขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนากลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)	3.1 ประกาศนโยบายพัฒนากลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)	ต.ค.63	ปิยรัตน์
	3.2 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน และคณะกรรมการตรวจ/ประเมินผลการพัฒนากลุ่มพัฒนาระบบบริหารให้เป็น สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน Healthy Workplace Happy for Life	ต.ค.63	ปิยรัตน์
	3.3 วิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลชีวิตและความผูกพันของบุคลากร	ต.ค.63-ม.ค.64	อริยาพัชร
	3.4 จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนากลุ่มพัฒนาระบบบริหารให้เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน Healthy Workplace Happy for Life	ต.ค.63-ม.ค.64	ปิยรัตน์
	3.5 กิจกรรมหน้าบ้านน่ามอง และกิจกรรม Big Cleaning day	ต.ค.63-ก.ย.64	บุคลากร กพร.
	3.6 เตรียมพร้อมรับการตรวจประเมิน และนำเสนอการดำเนินงานต่อคณะกรรมการตรวจประเมินฯ	ต.ค.63-ก.ย.64	อริยาพัชร ปิยรัตน์
	3.7 สรุปผลการดำเนินงานพัฒนากลุ่มพัฒนาระบบบริหารให้เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน Healthy Workplace Happy for Life	ก.พ.-ก.ย.64	อริยาพัชร
4. ส่งเสริมสุขภาพกายใจแข็งแรง	4.1 กิจกรรม Happy Friday ทุกวันศุกร์สุดท้ายของเดือน ออกกำลังกายในหน่วยงาน (เวลา 16.00 – 16.30 น.)	ม.ค.-ก.ย.64	อริยาพัชร
	4.2 กิจกรรม “Happy Friday” ทุกวันศุกร์ สุดท้ายของเดือน “หิวปีนโต โข้ว Healthy Food” (งดการใช้ถุงพลาสติก)	ม.ค.-ก.ย.64	อริยาพัชร

4.3 กิจกรรม “Let’s take a break” การบริหารร่างกายและยืดเหยียดระหว่างวัน	ม.ค.-ก.ย.64	อริยาพัชร ญาสุมิน
4.4 กิจกรรมการวัดรอบเอว ชั่งน้ำหนัก เพื่อประเมินความเสี่ยงและดัชนีมวลกายในหน่วยงาน (หาค่า BMI ของบุคลากร)	ม.ค.-ก.ย.64	อริยาพัชร
4.5 กิจกรรมก้าวอย่างเพื่อสร้างหุ่น	ม.ค.-ก.ย.64	อริยาพัชร
4.6 กิจกรรม “สวดมนต์” บำบัดกาย เสริมสร้างความสุขสบายใจ	ม.ค.-ก.ย.64	อริยาพัชร พีรพัฒน์
4.7 กิจกรรมจิตอาสา	ม.ค.-ก.ย.64	ปิยรัตน์
4.8 กิจกรรมตามเทศกาลและวันสำคัญต่างๆ	ม.ค.-ก.ย.64	ปิยรัตน์
4.9 ประเมินความเครียดบุคลากร	ม.ค.-ก.ย.64	อริยาพัชร
4.10 การตรวจสุขภาพประจำปีและประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือดของบุคลากร อายุ 35 ปีขึ้นไป	พ.ค.-ก.ย.64	อริยาพัชร
4.11 กิจกรรมก้าวท้าใจ Season 3	มี.ค.-ก.ย.64	อริยาพัชร

ประเด็นความรู้ ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารนำมาใช้ คือการประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) ได้แก่

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators)

เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. **ความสำเร็จในการทำงาน** การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมายที่วางไว้
2. **การได้รับการยอมรับ** การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างหรือได้รับการยกย่องในความสามารถ
3. **ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** โอกาสในการเจริญเติบโตการมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. **ลักษณะของงาน** ความน่าสนใจของงาน ที่ท้าทายในความสามารถในการทำงาน
5. **ความรับผิดชอบ** การมีโอกาสที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบเพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

1. **นโยบายและการบริหารขององค์กร** การจัดการและการบริหารองค์กร
2. **การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล** ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งกระจายงาน
3. **ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน** ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
6. ตำแหน่งงาน อาชีพนั้นๆเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี
7. ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
8. ชีวิตส่วนตัว ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน
9. สภาพการทำงาน สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน
10. ค่าตอบแทน ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

นอกจากทฤษฎีดังกล่าว กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ยังได้นำแนวทางการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Stairs and Galpin, 2011) มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการแผนสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้แก่

1. โครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรม
2. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร
3. มีคุณธรรมในการบริหารงานภายในองค์กร
4. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมและชัดเจน
5. สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตาม
6. ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในทุกระดับ โดยการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี
7. มีแผนก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
8. สร้างความมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต
9. การรักษาชื่อเสียงขององค์กร

ทั้งนี้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จะดำเนินการตามนโยบาย มาตรการ และแผนขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ตามมาตรการทั้ง 4 มาตรการต่อไป