



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายตรวจสอบ ๑ กลุ่มตรวจสอบภายใน โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๖๒๔

ที่ สธ ๐๙๒๕.๐๒/ ๑๓๓๗

วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการวิเคราะห์การดำเนินงาน และการปรับปรุงแผนปฏิบัติการตัวชี้วัด ๒.๒ ระดับความสำเร็จของ  
การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต รอบ ๕ เดือนหลัง  
เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

ตามที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่  
ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งใน  
การดำเนินงานในรอบ ๕ เดือนหลังได้กำหนดให้มีการวิเคราะห์สถานการณ์ของการดำเนินงานทบทวน  
มาตรการและปรับปรุงแผนปฏิบัติการในรอบ ๕ เดือนหลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมรายงานผล  
การวิเคราะห์และแผนในระบบศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงาน (DOC) และอัฟโฟลด์ไฟล์หลักฐานประกอบให้  
ครบถ้วน

บัดนี้ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งผลการวิเคราะห์และแผนการปฏิบัติการ  
ดังกล่าว เพื่ออัฟโฟลด์ไฟล์หลักฐานในระบบศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงาน (DOC) รายละเอียดตามเอกสาร  
ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัตินำข้อมูลดังกล่าวเผยแพร่ทางเว็บไซต์กลุ่มตรวจสอบภายใน  
ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

จิตตราภรณ์ मुखเพชร

(นางสาวจิตตราภรณ์ मुखเพชร)

นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

นราภรณ์ แจ่มเรือน

(นางสาวนราภรณ์ แจ่มเรือน)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน

- อนุมัติเผยแพร่ทางเว็บไซต์ฯ

(นางสาวอรุณี มนปราณีต)

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ  
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนา  
สถานที่ทำงานน่ายู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง

\*\*\*\*\*

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต  
และความสุขของคนทำงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก

๑. ผลการประเมินสถานที่ทำงานน่ายู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และการ  
ประเมิน ๕ส รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

| คะแนน<br>เกณฑ์ ๕ ส<br>(๔๒) | คะแนน HWP ระดับปี ๔๔ คะแนน |                  |                    |                             |  |  | รวม<br>(๔๔) |
|----------------------------|----------------------------|------------------|--------------------|-----------------------------|--|--|-------------|
|                            | ๑. การ<br>สนับสนุน<br>(๕)  | ๒. สะอาด<br>(๑๑) | ๓. ปลอดภัย<br>(๑๒) | ๔. สิ่งแวดล้อม<br>ดี<br>(๙) | ๕. มีชีวิตชีวา<br>สมดุลชีวิตระดับ<br>(๕) | มีชีวิตชีวา<br>สมดุลชีวิต<br>ระดับปี (๒) |             |
| ๔๐.๗๐                      | ๔.๑๐                       | ๑๐.๙๐            | ๑๑.๗๐              | ๘.๙๕                        | ๕.๐๐                                     | ๒  | ๔๒.๖๕       |

ผลการประเมินสถานที่ทำงานน่ายู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และ  
การประเมิน ๕ส รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) แบ่งออกเป็น ๒ เกณฑ์

เกณฑ์ที่ ๑ คือ เกณฑ์การประเมิน ๕ส ประกอบด้วย ๔๒ ข้อ กลุ่มตรวจสอบภายใน ไม่ผ่านการประเมิน ๖ ข้อ ดังนี้

๑. เรื่องมีป้าย/สัญลักษณ์บ่งชี้ บริเวณที่ไม่ปลอดภัย เช่น พื้นที่ต่างระดับ หรือจุดอันตรายอื่น ๆ  
กรรมการพบว่า ไม่มีป้าย/สัญลักษณ์บ่งชี้ บริเวณที่ไม่ปลอดภัย รางปลั๊กไฟห้องประชุม ดำเนินการแก้ไข  
ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว (๐.๐๕ คะแนน)

๒. เรื่องป้ายชื่อประจำโต๊ะ (ชื่อ ตำแหน่ง รูปถ่าย) (ติดไว้ในตำแหน่งที่มองเห็นได้ง่าย โดยมี  
รูปแบบและขนาดป้ายเป็นแบบเดียวกันทั้งหน่วยงาน) กรรมการพบว่า ไม่มีป้ายชื่อประจำโต๊ะ (โต๊ะ GFMS)  
ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว (๐.๐๕ คะแนน)

๓. เรื่องบนโต๊ะทำงานสะอาด มีเฉพาะเอกสารและอุปกรณ์ที่จำเป็น (ปากกา ดินสอ ยางลบ)  
ตามความเหมาะสมหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และจัดวางอย่างเป็นระเบียบ กรรมการพบว่า ไม่มี  
การจัดเก็บอุปกรณ์สำนักงานของมีคมในลิ้นชัก อยู่ระหว่างดำเนินการแก้ไขปรับปรุง (๐.๐๕ คะแนน)

๔. เรื่องวัสดุอุปกรณ์บนโต๊ะคอมพิวเตอร์ จัดวางอย่างเป็นระเบียบ และคำนึงถึงความปลอดภัย  
สายไฟ ปลั๊กไฟ สวิตช์ไฟ สายคอมพิวเตอร์อยู่ในสภาพเรียบร้อยปลอดภัย ไม่ชำรุดเสียหาย กรรมการพบว่า  
การเดินสายไฟ ไม่จัดเก็บเป็นระเบียบมากกว่า ๓ จุด ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว (๑ คะแนน)

๕. เรื่องภายในตู้มีป้ายดัชนีบ่งชี้ประเภทเอกสาร/วัสดุอุปกรณ์ที่จัดเก็บเป็นรูปแบบเดียวกัน  
กรรมการพบว่า ตู้ที่บไม่มีดัชนีบ่งชี้ประเภทเอกสาร อยู่ระหว่างดำเนินการแก้ไขปรับปรุง (๐.๑๐ คะแนน)

๖. เรื่องมีมาตรการประหยัดพลังงานที่ชัดเจน เช่น ตั้งอุณหภูมิไม่ต่ำกว่า ๒๕ C และ  
กำหนดเวลาเปิด-ปิด เครื่องปรับอากาศ กรรมการพบว่า เครื่องปรับอากาศอุณหภูมิต่ำกว่าที่กำหนดไว้  
(ห้องประชุม) ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว (๐.๐๕ คะแนน)

เกณฑ์ที่ ๒ คือ เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ระดับพื้นฐานและระดับดี ประกอบด้วย ๒ เรื่อง ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๕ ข้อ กลุ่มตรวจสอบภายในไม่ผ่านการประเมิน ๕ ส่วน คิดเป็น ๐.๘๐ คะแนน จากหัวข้อ ดังนี้

๑) มีการประเมินเจ้าหน้าที่ในองค์กรว่ารู้จักวัฒนธรรมองค์กร (โดยสุ่มสัมภาษณ์ไม่น้อยกว่า ๕ คน) กรรมการ สุ่มสัมภาษณ์ทั้งหมด ๔ คน พบว่าตอบได้ ๒ คน

๒) มีการสื่อสารข้อมูลทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และการสร้างความสุขในการทำงาน กรรมการให้ข้อเสนอแนะว่า ไม่มีเรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อม

๓) เจ้าหน้าที่เข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่ได้สื่อสาร กรรมการให้ข้อเสนอแนะว่า ไม่ได้แสดงหลักฐาน

๔) มีการติดตาม ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด เช่น การประชุมคณะ/ทีมทำงาน การใช้แบบสำรวจ กรรมการให้ข้อเสนอแนะว่า แสดงหลักฐานไม่ครบถ้วน

๕) เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม ในการให้ข้อคิดเห็นต่อนโยบาย แผนงาน/เป้าหมาย กรรมการให้ข้อเสนอแนะว่า ไม่แสดงหลักฐาน

### ส่วนที่ ๒ เกณฑ์ “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และมีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต”

“เกณฑ์สะอาด” กำหนด ๑๑ ข้อ หน่วยงานไม่ผ่านการประเมิน ๒ ข้อ คิดเป็น ๐.๑๐ คะแนน เรื่อง เสา ผนัง เพดาน ไม่แขวนสิ่งของที่ไม่เกี่ยวข้องและไม่จำเป็นกับการทำงาน กรรมการพบว่า มีนาฬิกาเพิ่มมาอีก ๑ เรือน บริเวณพื้นต่างระดับหรือมีลักษณะลื่น มีการติดป้ายสัญลักษณ์บอกความแตกต่างหรือการติดกันลื่น กรรมการพบว่า รางไฟห้องประชุมไม่ติดป้ายสัญลักษณ์

“เกณฑ์ความปลอดภัย” กำหนด ๑๒ ข้อ หน่วยงานไม่ผ่านการประเมิน ๑ ข้อ คิดเป็น ๐.๓๐ คะแนน เรื่อง การเดินสายไฟ มีการจัดเก็บเป็นระเบียบ กรรมการพบว่า การเดินสายไฟ ไม่จัดเก็บเป็นระเบียบ มากกว่า ๓ จุด

“เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี” กำหนด ๘ ข้อ หน่วยงานไม่ผ่านการประเมิน ๑ ข้อ คิดเป็น ๐.๐๕ คะแนน เรื่อง มีการกำหนดอุณหภูมิ อย่างเหมาะสม (กรณีพื้นที่ที่ติดตั้งเครื่องปรับอากาศกำหนดอุณหภูมิ ๒๕ – ๒๘ องศา) กรรมการพบว่า เครื่องปรับอากาศในห้องประชุมอุณหภูมิต่ำกว่า

“เกณฑ์มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิตดี” ระดับพื้นฐาน กำหนด ๕ ข้อ หน่วยงานผ่านการประเมินทั้ง ๕ ข้อ

“เกณฑ์มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิตดี” ระดับดี กำหนด ๒ ข้อ หน่วยงานผ่านการประเมินทั้ง ๒ ข้อ

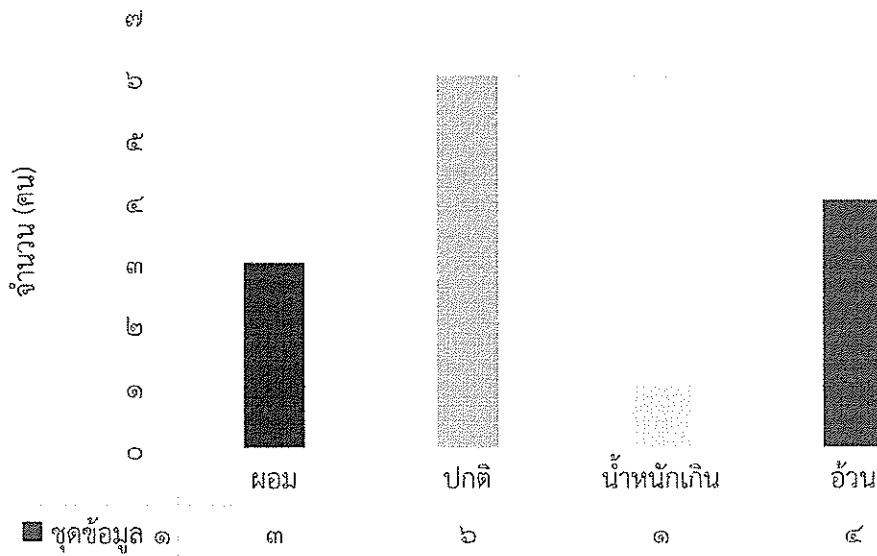
จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบ ๕ เดือนแรก คณะกรรมการกลุ่มตรวจสอบภายใน อาจมีการเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับรายละเอียดประกอบการพิจารณาในแต่ละเกณฑ์ เนื่องด้วยการประเมิน คณะกรรมการมีหลายคณะซึ่งการประเมินขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการแต่ละชุดซึ่งมีข้อคิดเห็นที่ต่างกัน อาจทำให้คณะกรรมการกลุ่มตรวจสอบภายในมีความเข้าใจไม่ตรงกับดุลยพินิจของกรรมการทำให้ได้คะแนนในแต่ละเกณฑ์ไม่ตรงตามเป้าหมาย ในรอบ ๕ เดือนหลังคณะกรรมการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้มีความชัดเจนสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ให้เข้าใจตรงกันมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานในรอบ ๕ เดือนหลังได้คะแนนตามเป้าหมายของกลุ่มฯ และมีการปรับแผนเพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินต่อไป

**ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาพเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน**

กลุ่มตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตรวจวัดค่า BMI โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบร่างกาย (Inbody) รอบ ๕ เดือนแรก ณ เดือน ก.พ. ๖๕ มีเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจวัด BMI จำนวน ๑๔ คน ได้ผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

**สรุปค่าเฉลี่ยดัชนีมวลกาย (BMI) บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน**

| อยู่ในเกณฑ์        | ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) | รอบ ๕ เดือนแรก ปี๖๕ ณ ก.พ.๖๕ จำนวน (คน) |
|--------------------|----------------------|---|
| น้ำหนักน้อยหรือผอม | <๑๘.๕                | ๓                                       |
| ปกติ               | ๑๘.๕ - ๒๒.๕          | ๖                                       |
| น้ำหนักเกิน        | ๒๓.๐ - ๒๔.๙          | ๑                                       |
| อ้วน               | >๒๕.๐                | ๔                                       |
| รวม                |                      | ๑๔                                      |



จากข้อมูลค่า BMI ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนแรกของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีค่าดัชนีมวลกายปกติ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๕ ภาวะอ้วน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ ภาวะผอม จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๒ และมีภาวะน้ำหนักเกิน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๔ ตามลำดับ สรุปข้อมูลดัชนีมวลกายเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน (รอบ ๕ เดือนแรก) พบว่า บุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายปกติ คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๕

การวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาพของบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน บุคคลส่วนใหญ่ค่า BMI อยู่ในภาวะไม่ปกติ ซึ่งอาจทำให้เป็นข้อบ่งชี้จากก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพได้ เช่น ค่าดัชนีมวลกายสูงน้ำหนักเกินหรือเป็นโรคอ้วน ก็อาจเสี่ยงทำให้เกิดโรคความดันโลหิตสูง ระดับคอเลสเตอรอลในเลือดสูง โรคหลอดเลือดหัวใจ โรคหลอดเลือดสมองได้ จะต้องมีการส่งเสริมกิจกรรมทางกายและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้มี BMI เข้าเกณฑ์ปกติมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในสุขภาพดี

### ๓. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน

ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถาม ๑๓ คน จาก ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

กลุ่มตรวจสอบภายในได้ดำเนินการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตรวจสอบภายใน มุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนัก และเฝ้าระวังภาวะสุขภาพของตนเอง มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร จากแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย โดยสำนักส่งเสริมสุขภาพ แบ่งเป็น ๓ ส่วน ได้ผลการสำรวจดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสำรวจบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๑๓ คน มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เพศชาย ๑ คน เพศหญิง จำนวน ๑๒ คน อายุของบุคลากรเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๐ ปี ในด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสด จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๔ และ รองลงมาเป็นสมรส จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๖ ในด้านการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๕ รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๖ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙ ในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๕ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๗ ข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐ อายุงานของบุคลากรเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๓ ปี

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับเงินเดือนปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เงินเดือน ๑๕,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๕ รองลงมาเงินเดือน ๓๐,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๕ และเงินเดือนน้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐

#### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ๘ ด้าน

| ด้านที่ ๑ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม  | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ |
|--|-----------|--------|
| [๑.๑ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน]                               | ๓.๖๒      | ๗๒.๓๑  |
| [๑.๒ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ]      | ๓.๖๙      | ๗๓.๘๕  |
| [๑.๓ ท่านได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน] | ๓.๗๗      | ๗๕.๓๘  |
| [๑.๔ หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน]      | ๓.๘๕      | ๗๖.๙๒  |
| [๑.๕ ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน]                     | ๔         | ๘๐     |

|   |           |        |
|---|-----------|--------|
| ค่าเฉลี่ย   | ๓.๗๘      | ๗๕.๖๙  |
| [๑.๖ โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพียงใด]  | ๓.๗๗      | ๗๕.๓๘  |
| ด้านที่ ๒ สภาพการปฏิบัติงานนำอยู่นำทำงานและส่งเสริมสุขภาพ   | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ |
| [๒.๑ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาดและเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน] | ๔.๖๒      | ๙๒.๓๑  |
| [๒.๒ หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงานและทันสมัย]                 | ๔.๓๑      | ๘๖.๑๕  |
| [๒.๓ หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี]  | ๔.๕๔      | ๙๐.๗๗  |
| [๒.๔ หน่วยงานของท่านมีสถานที่ หรือมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ]   | ๔.๗๗      | ๙๕.๓๘  |
| [๒.๕ หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง]  | ๔.๖๙      | ๙๓.๘๕  |
| ค่าเฉลี่ย   | ๔.๕๘      | ๙๑.๖๙  |
| [๒.๖ โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ สภาพการปฏิบัติงานนำอยู่นำทำงานและส่งเสริมสุขภาพ เพียงใด]   | ๔.๕๔      | ๙๐.๗๗  |
| ด้านที่ ๓ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน  | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ |
| [๓.๑ งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของท่าน]   | ๔.๕๔      | ๙๐.๗๗  |
| [๓.๒ ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ เสมอ]  | ๔.๗๗      | ๙๕.๓๘  |
| [๓.๓ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น]  | ๔.๗๗      | ๙๕.๓๘  |
| [๓.๔ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ]          | ๔.๕๔      | ๙๐.๗๗  |
| [๓.๕ การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ จะทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย]  | ๔.๕๔      | ๙๐.๗๗  |
| ค่าเฉลี่ย   | ๔.๖๓      | ๙๒.๖๒  |
| [๓.๖ โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพียงใด]  | ๔.๓๘      | ๘๗.๖๙  |
| ด้านที่ ๔ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล  | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ |
| [๔.๑ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน]   | ๔.๖๙      | ๙๓.๘๕  |
| [๔.๒ ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการศึกษาดูงาน หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ]   | ๔.๖๙      | ๙๓.๘๕  |
| [๔.๓ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่]  | ๔.๖๙      | ๙๓.๘๕  |
| [๔.๔ หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างสะดวก]  | ๔.๖๙      | ๙๓.๘๕  |
| [๔.๕ หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ]  | ๔.๕๔      | ๙๐.๗๗  |
| ค่าเฉลี่ย   | ๔.๖๖      | ๙๓.๒๓  |
| [๔.๖ โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล เพียงใด]  | ๔.๕๔      | ๙๐.๗๗  |
| ด้านที่ ๕ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น  | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ |
| [๕.๑ หน่วยงานมีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวก]                   | ๔.๒๓      | ๘๔.๖๒  |

|  |           |        |
|--|-----------|--------|
| [๕.๒ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน]   | ๔.๖๒      | ๙๒.๓๑  |
| [๕.๓ ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้]  | ๔.๕๔      | ๙๐.๗๗  |
| [๕.๔ ท่านได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากคนในหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี]              | ๔.๖๒      | ๙๒.๓๑  |
| [๕.๕ หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน]           | ๔.๕๔      | ๙๐.๗๗  |
| ค่าเฉลี่ย  | ๔.๕๑      | ๙๐.๑๕  |
| [๕.๖ โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพียงใด]   | ๔.๖๙      | ๙๓.๘๕  |
| ด้านที่ ๖ ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน   | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ |
| [๖.๑ ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน]                             | ๔.๕๔      | ๙๐.๗๗  |
| [๖.๒ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน]   | ๔.๕๔      | ๙๐.๗๗  |
| [๖.๓ ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวกายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน]   | ๔.๖๒      | ๙๒.๓๑  |
| [๖.๔ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ]                                 | ๔.๖๒      | ๙๒.๓๑  |
| [๖.๕ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานคนอื่น]               | ๔.๕๖      | ๘๙.๒๓  |
| ค่าเฉลี่ย  | ๔.๕๕      | ๙๑.๐๘  |
| [๖.๖ โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน เพียงใด]   | ๔.๖๒      | ๙๒.๓๑  |
| ด้านที่ ๗ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว   | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ |
| [๗.๑ การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้]  | ๔.๖๒      | ๙๒.๓๑  |
| [๗.๒ ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน]   | ๔.๐๘      | ๘๑.๕๔  |
| [๗.๓ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย]               | ๔.๑๕      | ๘๓.๐๘  |
| [๗.๔ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้เสมอ (งานของกลุ่มงานอื่น หรืองานที่เป็นส่วนรวม โดยตนเองไม่ใช่ผู้รับผิดชอบหลัก)] | ๔.๖๙      | ๙๓.๘๕  |
| [๗.๕ ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข]  | ๔.๒๓      | ๘๔.๖๒  |
| ค่าเฉลี่ย  | ๔.๓๕      | ๘๗.๐๘  |
| [๗.๖ โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพียงใด]   | ๔.๓๑      | ๘๖.๑๕  |
| ด้านที่ ๘ ความภูมิใจในองค์กร   | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ |
| [๘.๑ ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ]  | ๔.๖๒      | ๙๒.๓๑  |
| [๘.๒ ท่านมีความภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าทำงานที่หน่วยงาน/องค์กรแห่งนี้]   | ๔.๖๙      | ๙๓.๘๕  |
| [๘.๓ ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้]               | ๔.๕๔      | ๙๐.๗๗  |





ระดับความพึงพอใจ

| ช่วง        | ระดับความพึงพอใจ    | ด้านที่ ๑ | ด้านที่ ๒ | ด้านที่ ๓ | ด้านที่ ๔ | ด้านที่ ๕ | ด้านที่ ๖ | ด้านที่ ๗ | ด้านที่ ๘ |
|-------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ๔.๒๑ - ๕.๐๐ | มากที่สุด           |           | ๔.๕๔      | ๔.๓๘      | ๔.๕๔      | ๔.๖๙      | ๔.๖๒      | ๔.๓๑      | ๔.๔๔      |
| ๓.๔๑ - ๔.๒๐ | มาก                 | ๓.๗๗      |           |           |           |           |           |           |           |
| ๒.๖๑ - ๓.๔๐ | ปานกลาง             |           |           |           |           |           |           |           |           |
| ๑.๘๑ - ๒.๖๐ | ไม่พึงพอใจ          |           |           |           |           |           |           |           |           |
| ๑.๐๐ - ๑.๘๐ | ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง |           |           |           |           |           |           |           |           |

ระดับแนวโน้มในการทำงาน

| ระดับแนวโน้มในการทำงาน | หมายถึง          | ผลการตอบ |
|------------------------|------------------|----------|
| ๔.๒๑ - ๕.๐๐            | ทำต่อไปแน่นอน    |          |
| ๓.๔๑ - ๔.๒๐            | อาจจะทำต่อไป     | ๔.๐๒     |
| ๒.๖๑ - ๓.๔๐            | ไม่แน่ใจ         |          |
| ๑.๘๑ - ๒.๖๐            | อาจจะไม่ทำ       |          |
| ๑.๐๐ - ๑.๘๐            | ไม่ทำต่อไปแน่นอน |          |

จากผลการตอบแบบสอบถามจะเห็นว่าบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน มีระดับคุณภาพชีวิตส่วนมากอยู่ในระดับดีมาก และมีระดับความพึงพอใจส่วนมากอยู่ในระดับมากที่สุด จะมีเพียงด้านที่ ๑ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพียงด้านเดียวเท่านั้นที่อยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจระดับมาก อาจส่งผลเกี่ยวเนื่องมาจากสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงมากขึ้น ที่ส่งผลให้ค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายส่วนตัว ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลตรงต่อระดับแนวโน้มในการทำงาน จากแบบสอบถามอยู่ในแนวโน้มที่อาจจะทำต่อไป ซึ่งปัจจัยในส่วนนี้อาจส่งผลต่อระดับแนวโน้มในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในอนาคต เพื่อเป็นการส่งเสริมการทำงานที่ดีจะต้องมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลในการทำงานและความผูกพันในองค์กรเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรของกลุ่มตรวจสอบไว้จึงต้องมีการจัดทำมาตรการเพิ่มเติมคือ มาตรการส่งเสริมความผูกพันและความสมดุลในชีวิต และมีการกำหนดกิจกรรมเพิ่มเติมในแผนการดำเนินงานต่อไป

\*\*\*\*\*

สรุปจากวิเคราะห์ผลจากการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน รอบ ๕ เดือนแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร่วมกับผลจากการวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาพ ผลวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน และข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย กลุ่มตรวจสอบภายในได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่นำทำงาน พบว่า

๑. การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยังต้องมีการปรับปรุงการดำเนินงานสร้างความเข้าใจและสื่อสารข้อมูลระหว่างคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน

๒. สถานการณ์สุขภาพบุคคลากรส่วนใหญ่ค่า BMI อยู่ในภาวะไม่ปกติ ซึ่งอาจทำให้เป็นข้อบ่งชี้ อาจก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ จะต้องมีการส่งเสริมกิจกรรมทางกายและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้มี BMI เข้าเกณฑ์ปกติมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในสุขภาพดี

๓. บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดีมาก และมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และมีแนวโน้มในการทำงานอยู่ในแนวโน้มที่อาจจะทำต่อไป ซึ่งในส่วนนี้อาจจะต้องมีการกำหนดมาตรการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรและสมดุลในชีวิต เพื่อรักษาบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในให้ทำงานต่อไปในระยะยาว

และได้ทบทวนและกำหนดมาตรการเพิ่มเติม และปรับปรุงแผนปฏิบัติการเพิ่มเติมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในการดำเนินงานรอบ ๕ เดือนหลัง โดยใช้กลยุทธ์ PIRAB ดังนี้

**Partnership** การสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างบุคลากรภายในกลุ่มตรวจสอบภายในและคณะกรรมการตรวจประเมิน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงาน

**Investment** กำหนดรางวัล สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

**Regulation** การกำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางการดำเนินงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้าง คุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) กรมอนามัย

**Advocate** ประชาสัมพันธ์ สื่อสาร สร้างความเข้าใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน

**Building Capacity** สนับสนุนและพัฒนาองค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม แก่เจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน

กำหนดเป็นมาตรการสำคัญดังนี้

๑. ส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
๒. ส่งเสริมองค์ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ
๓. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน
๔. ส่งเสริมความผูกพันและความสมดุลในชีวิต (ทบทวนเพิ่มเติม)

**ประเด็นความรู้**

๑. เกณฑ์การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

๒. Template ประจำปีงบประมาณ ของตัวชี้วัด ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต

๓. แบบประเมินความเครียด (ST๕) กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

๔. การจัดการกับความเครียด ที่มา :[http://healthydee.moph.go.th/view\\_article.php?id=๖๐๗](http://healthydee.moph.go.th/view_article.php?id=๖๐๗)

๕. คู่มือการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่

๖. การสร้างความผูกพันในองค์กร (เพิ่มเติม)