

รายงานผลการสำรวจคุณภาพชีวิตและความสุขของเจ้าหน้าที่ เพื่อส่งเสริมความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร ประจำปี 2561

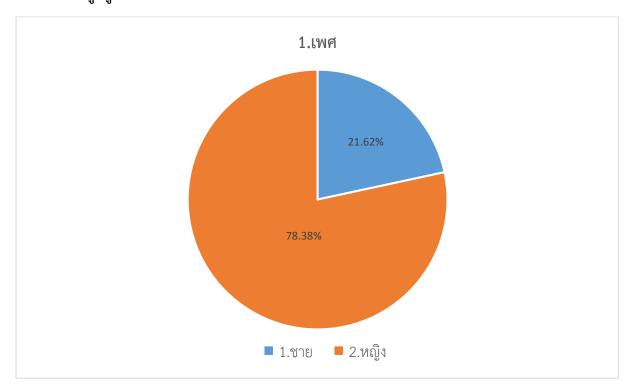
สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ

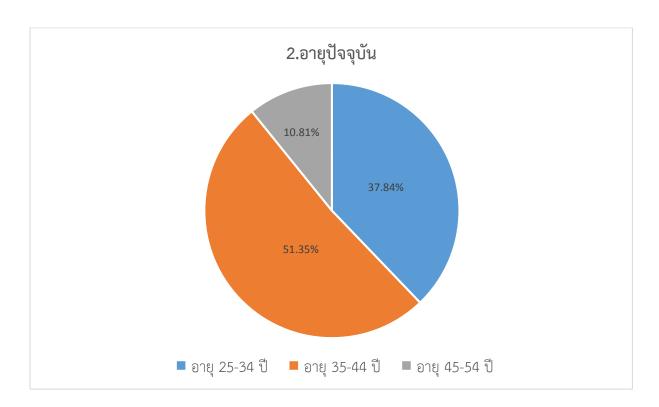
รายงานผลการสำรวจคุณภาพชีวิตและความสุขของเจ้าหน้าที่ เพื่อส่งเสริมความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร ประจำปี 2561

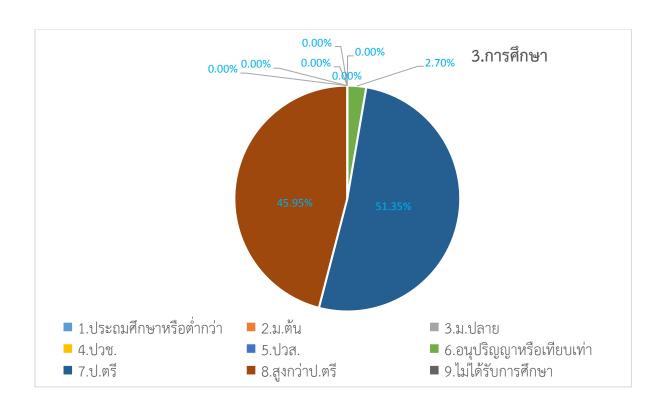
รายงานผลการสำรวจคุณภาพชีวิตและความสุขของเจ้าหน้าที่ฉบับนี้ เป็นผลจากการสำรวจในระหว่าง วันที่ 29 มิถุนายน – 4 กรกฎาคม พ.ศ.2561 โดยจะแสดงข้อมูลเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับ ความสุขของบุคลากรด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งจะทำให้สถาบันทราบประเด็นที่เป็นจุดแข็งและประเด็นที่ต้องให้ ความสำคัญ รวมทั้งข้อเสนอแนะเบื้องต้นในการยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุข อันจะส่งผลไปถึงระดับ ความผูกพันของบุคลากรเพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาความผูกพันของสถาบันต่อไป

กรกฎาคม 2561

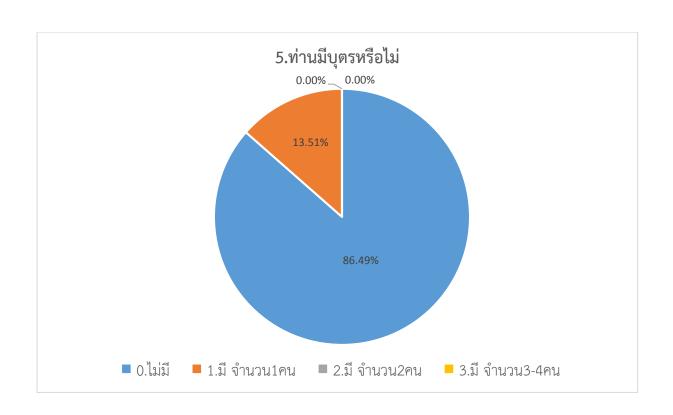
ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

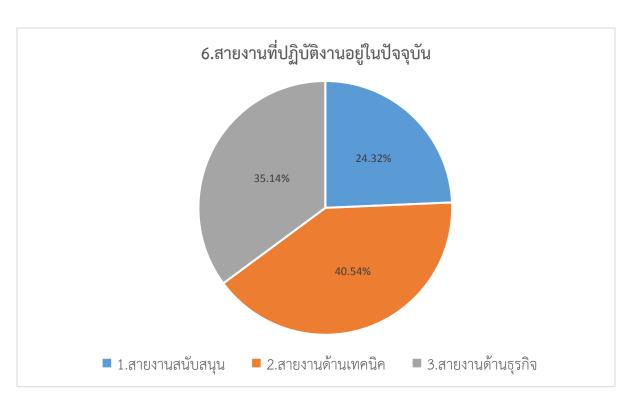


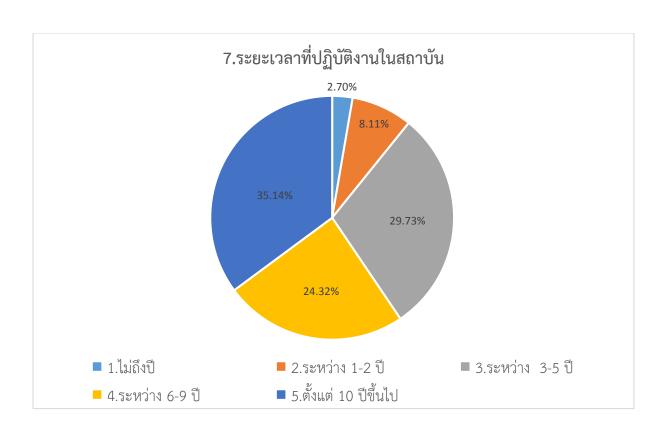






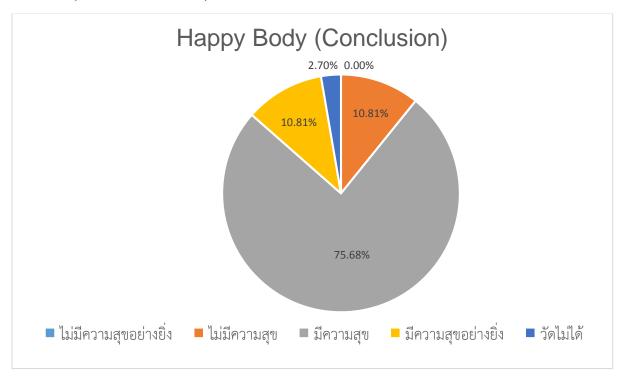


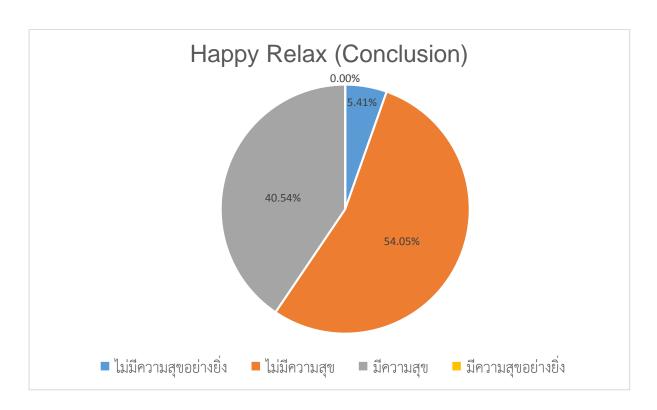


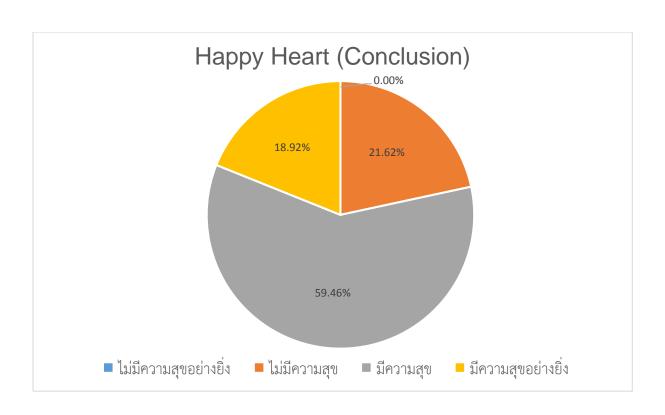


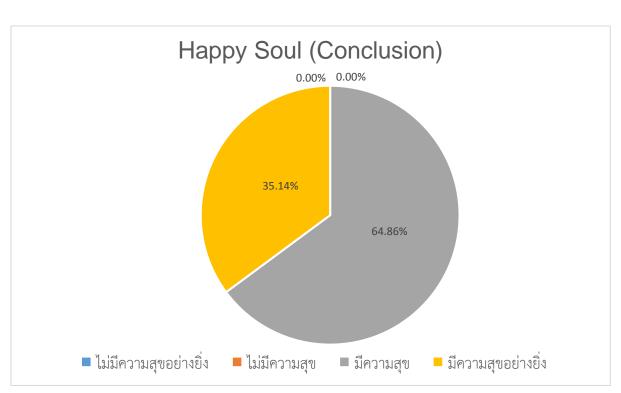
ส่วนที่ 2 รายงานผลการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตและความสุขของเจ้าหน้าที่

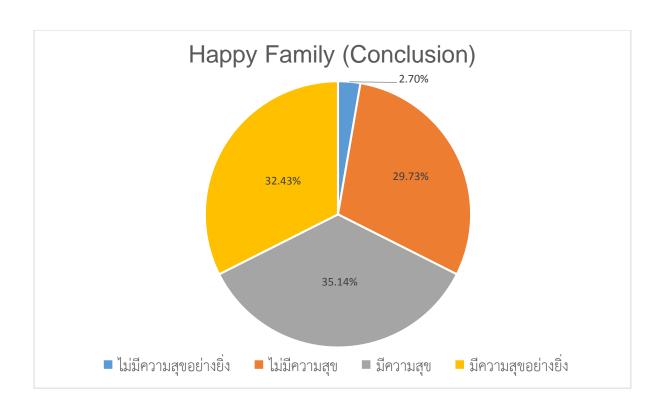
2.1 ระดับคุณภาพชีวิตและความสุขเจ้าหน้าที่ แยกตามรายการ

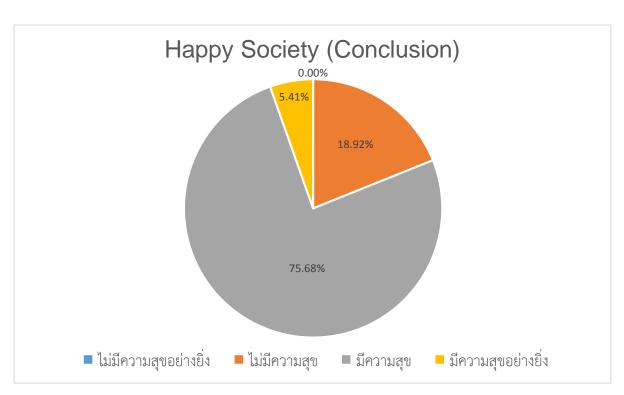


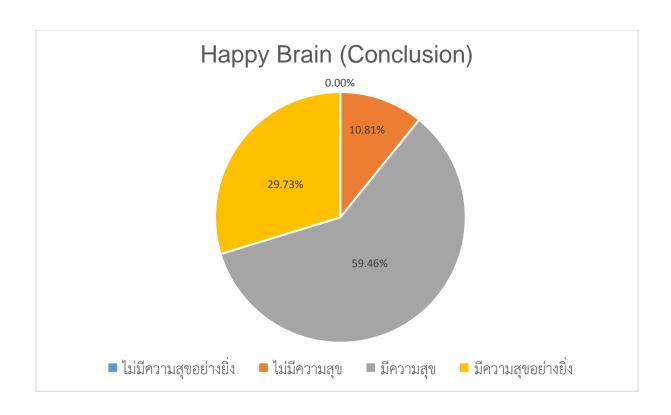


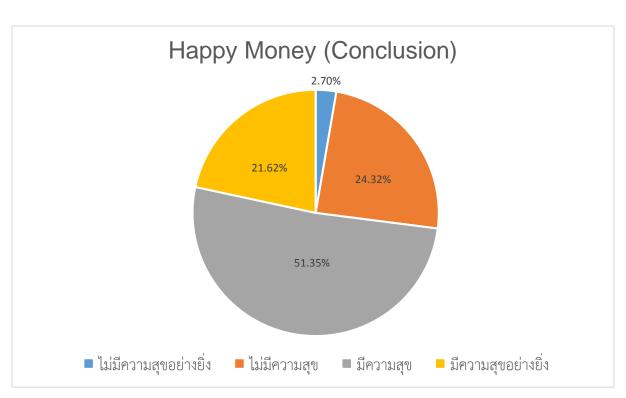


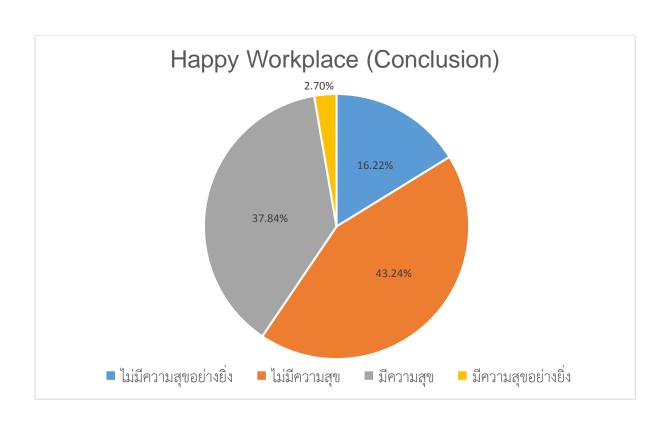




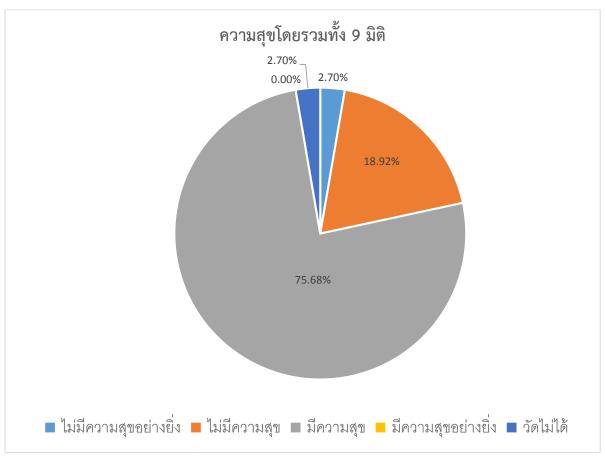


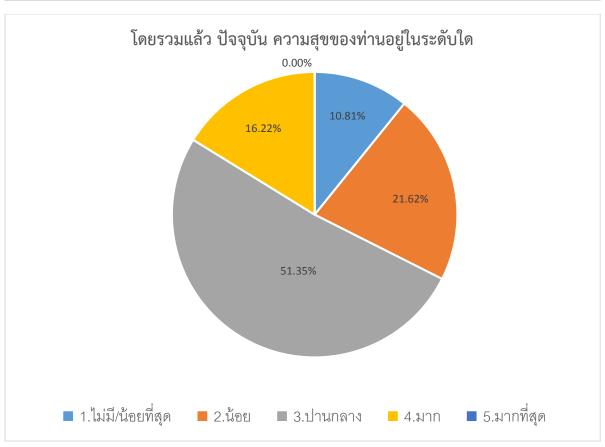






2.2 สรุประดับความสุขทั้ง 9 หมวดการสำรวจ





3. ความเห็นรายข้อแสดงในรูปร้อยละของระดับความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ที่ส่งผลต่อ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

คำถาม	ร้อยละระดับความสุข		
1. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวม	1.ไม่มี/น้อยที่สุด	16.22%	
ขององค์กร หรือไม่	2.น้อย	24.32%	
	3.ปานกลาง	43.24%	
	4.มาก	16.22%	
	5.มากที่สุด	0.00%	
2. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจาก	1.ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด	5.41%	
องค์กร หรือไม่	2.น้อย	24.32%	
	3.ปานกลาง	51.35%	
	4.มาก	16.22%	
	5.มากที่สุด	2.70%	
3. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	1.ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด	18.92%	
หรือไม่	2.พอใจน้อย	21.62%	
	3.พอใจปานกลาง	51.35%	
	4.พอใจมาก	5.41%	
	5.พอใจมากที่สุด	2.70%	
4. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตาม	1.ไม่ได้เลย/ได้รับน้อยที่สุด	8.11%	
กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรของท่าน	2.ได้รับเล็กน้อย	24.32%	
หรือไม่	3.ได้รับพอสมควร	48.65%	
	4.ได้รับมาก	16.22%	
	5.ได้รับมากที่สุด	2.70%	
5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อน	1.ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อย		
ตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมา	ที่สุด	13.51%	
ด้วยความเหมาะสม	2.น้อย	35.14%	
	3.ปานกลาง	37.84%	
	4.มาก	10.81%	
	5.มากที่สุด	2.70%	
6. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง	1.ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด	40.54%	
หรือไม่	2.มั่นคงน้อย	27.03%	
	3.มั่นคงปานกลาง	29.73%	
	4.มั่นคงมาก	0.00%	
	5.มั่นคงมากที่สุด	2.70%	
7. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความ	1.ไม่คุ้มค่า/คุ้มค่าน้อยที่สุด	37.84%	
เสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูก	2.คุ้มค่าน้อย	24.32%	
-	3.คุ้มค่าปานกลาง	35.14%	

คำถาม	ร้อยละระดับความสุข	
ฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจาการทำงาน	4.คุ้มค่ามาก	2.70%
ฯลฯ)	5.คุ้มค่ามากที่สุด	0.00%
8. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมี	1.ลาออกแน่นอน	16.22%
โอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษา	2.อาจจะลาออก	40.54%
แล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก	3.น่าจะลาออก	16.22%
	4.ไม่ลาออก	27.03%
	5.ไม่ลาออกแน่นอน	0.00%
9. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือ	1.ไปแน่นอน/ไปทันที	27.03%
องค์กรอื่นเรียกไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป	2.คิดว่าจะไป	32.43%
หรือไม่	3.ไม่แน่ใจ	37.84%
	4.ไม่ไป	2.70%
	5.ไม่ไปแน่นอน	0.00%
10. โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความ	1.ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด	32.43%
คิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับ	2.มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย	29.73%
นายจ้าง หรือหัวหน้างาน หรือไม่	3.มีส่วนร่วมปานกลาง	21.62%
	4.มีส่วนร่วมมาก	10.81%
	5.มีส่วนร่วมมากที่สุด	5.41%
11. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่า	1.ไม่ถูกต้องทุกครั้ง	2.70%
ล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของ	2.ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง	10.81%
ท่านเป็นอย่างไร	3.ถูกต้องบ้างบ้างครั้ง	32.43%
	4.ถูกต้องเกือบทุกครั้ง	29.73%
	5.ถูกต้องทุกครั้ง	24.32%
12. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่า	1.ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง	2.70%
ล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของ	2.ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง	5.41%
ท่านเป็นอย่างไร	3.ตรงเวลาบ้างบางครั้ง	16.22%
	4.ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง	29.73%
	5.ตรงเวลาทุกครั้ง	45.95%
13. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี	1.ไม่มี/น้อยที่สุด	8.11%
"ความสุข" หรือไม่	2.น้อย	27.03%
	3.ปานกลาง	51.35%
	4.มาก	13.51%
	5.มากที่สุด	0.00%
14. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/	1.ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด	5.41%
บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้	2.น้อย	16.22%
หรือไม่	3.ปานกลาง	45.95%
	4.มาก	29.73%
	5.มากที่สุด	2.70%

คำถาม	ร้อยละระดับความสุข	
15. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่	1.ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด	21.62%
ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่	2.น้อย	16.22%
	3.ปานกลาง	51.35%
	4.มาก	10.81%
	5.มากที่สุด	0.00%

เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ ประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมมีคะแนนระดับความสุข ระหว่างน้อยที่สุดถึงปานกลาง ประเด็นการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรภาพรวมมีคะแนนระดับความสุข ระหว่างน้อยที่สุดถึงปานกลาง ประเด็นความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ภาพรวมมีคะแนนระดับ ความสุขระหว่างน้อยที่สุดถึงปานกลาง ประเด็นการได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับของ องค์กรภาพรวมมีคะแนนช่วงเล็กน้อยถึงมาก ประเด็นการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง ประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมภาพรวมมีคะแนนระดับน้อยถึงปานกลาง ประเด็นอาชีพของท่านใน ขณะนี้มีความมั่นคงภาพรวมมีคะแนนระดับไม่มั่นคงถึงมั่นคงปานกลาง ประเด็นค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่า กับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงานภาพรวมมีคะแนนระดับไม่คุ้มค่าถึงปานกลาง ประเด็นเมื่อสำเร็จ การศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออกภาพรวมมีคะแนนระดับลาออกแน่นอนถึงไม่แน่ใจ ประเด็นถ้า ท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นเรียกไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป ภาพรวมมีคะแนนระดับ ลาออกแน่นอนถึงยังไม่แน่ใจ ประเด็นแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้า งานภาพรวมมีคะแนนระดับไม่มีส่วนร่วมถึงปานกลาง ประเด็นความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ภาพรวมมีคะแนนระดับถูกต้องบางครั้งถึงถูกต้องทุกครั้ง ประเด็นความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่า ล่วงเวลาภาพรวมมีคะแนนระดับถูกต้องบางครั้งถึงถูกต้องทุกครั้ง ประเด็นท่านทำงานอย่างมี "ความสุข" ภาพรวมคะแนนระดับน้อยถึงปานกลาง ประเด็นความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร ภาพรวมคะแนนระดับปานกลางถึงมาก ประเด็นความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร ภาพรวมมีคะแนนระดับ น้อยที่สุดถึงปานกลาง

สรุป ผลสำรวจพบว่าคะแนนความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผาสุกและความผูกพันของ เจ้าหน้าที่ต่อองค์กร**อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง** ซึ่งสถาบันต้องเร่งดำเนินการในการปรับปรุงในประเด็น ข้างต้นอย่างเร่งด่วน หากต้องการยกระดับความผาสุกและความผูกพันของเจ้าหน้าที่ให้สูงขึ้น

จากข้อมูลสามารถสรุปคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 70.27 คะแนนระดับความ ไม่ผูกพัน คิดเป็นร้อยละ 29.73

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์จุดแข็งและประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

หัวข้อ	ระดับความสุข		ประเด็นพิจารณา
Happy Body/สุขภาพดี	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	0.00%	ออกกำลังกายน้อย ไม่ค่อยได้
·	ไม่มีความสุข	10.81%	ออกกำลังกาย สูบบุหรี่ ดื่มเหล้า
	มีความสุข	75.68%	
	มีความสุขอย่างยิ่ง	10.81%	
	วัดไม่ได้	2.70%	
Happy Relax: ผ่อนคลายดี	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	5.41%	พักผ่อนไม่เพียงพอ ไม่ได้ทำ
	ไม่มีความสุข	54.05%	กิจกรรมผ่อนคลาย เครียดมาก
	มีความสุข	40.54%	ไม่ได้ดั่งหวัง
	มีความสุขอย่างยิ่ง	0.00%	
Happy Heart: น้ำใจดี	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	0.00%	ระยะห่างของความสัมพันธ์
	ไม่มีความสุข	21.62%	ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า
	มีความสุข	59.46%	งาน
	มีความสุขอย่างยิ่ง	18.92%	
Happy Soul: จิตวิญญาณดี	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	0.00%	ภาพรวมอยู่ในระดับดี พัฒนาให้
	ไม่มีความสุข	0.00%	ดีขึ้น
	มีความสุข	64.86%	
	มีความสุขอย่างยิ่ง	35.14%	
Happy Family: ครอบครัวดี	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	2.70%	การใช้เวลาหรือการทำกิจกรรม
	ไม่มีความสุข	29.73%	ร่วมกันของคนในครอบครัว
	มีความสุข	35.14%	
	มีความสุขอย่างยิ่ง	32.43%	
Happy Society: สังคมดี	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	0.00%	ภาพรวมอยู่ในระดับดี พัฒนาให้
	ไม่มีความสุข	18.92%	ดีขึ้น
	มีความสุข	75.68%	
	มีความสุขอย่างยิ่ง	5.41%	
Happy Brain: ใฝ่รู้ดี	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	0.00%	ขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้
	ไม่มีความสุข	10.81%	ทักษะ
	มีความสุข	59.46%	
	มีความสุขอย่างยิ่ง	29.73%	
Happy Money: สุขภาพเงินดี	,		เป็นหนี้ ไม่มีเงินออม มีรายได้
	ไม่มีความสุข	24.32%	เดือนชนเดือน
	มีความสุข	51.35%	
	มีความสุขอย่างยิ่ง	21.62%	

หัวข้อ	ระดับความสุข		ประเด็นพิจารณา
Happy Work Life: การงานดี	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ไม่มีความสุข มีความสุข มีความสุขอย่างยิ่ง	16.22% 43.24% 37.84% 2.70%	สภาพแวดล้อมการทำงาน การ ดูแลสุขภาพ สวัสดิการ เลื่อน ขั้นตำแหน่ง รู้สึกไม่มั่นคงในงาน ค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า การมีส่วน ร่วมเสนอแนะการทำงาน

ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญและควรดำเนินการปรับปรุงให้ดีขึ้นหากต้องการยกระดับความผาสุกและ ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ให้สูงขึ้น ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Family, Happy brain, Happy Money and Happy Work life

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการวางแนวทาง/มาตรการ และ/หรือการพัฒนา ระบบเพื่อสร้าง/ยกระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อสถาบัน

- 1. ไม่เห็นถึงความก้าวหน้าในเงินเดือนของเจ้าหน้าที่
- 2. ให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานทำตนให้เป็นแบบอย่างด้วย เพื่อให้เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมที่ดี จากผู้นำองค์กร
- 3. ผู้บริหารควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้และความเสมอภาค
- 4. ไม่มีความก้าวหน้า ควรมีเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาของพนักงานที่ชัดเจนตรงกับความ ต้องการมากกว่าเดิม
- 5. ไม่ควรให้เจ้าหน้าที่แบกรับภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับ Job description ควรต้องแบ่งแยกหน้าที่ให้ถูก ตำแหน่งและส่วนงาน
- 6. ต้องสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความรักและศรัทธาในงานที่รับผิดชอบให้มากขึ้น
- 7. ต้องการผู้บังคับบัญชาการที่มีวิสัยทัศน์ที่จะพาองค์กรไปสู่ระดับสากลและเป็นที่ยอมรับได้
- 8. ควรมีการประเมินผลงานที่ชัดเจน มีการกำหนดน้ำหนักแต่ละตัวชี้วัดให้สามารถสะท้อนประสิทธิภาพ ได้อย่างแท้จริง และให้มีระบบ Reward and Punishment ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และสื่อสารให้ จนท. ทุกระดับรับทราบ การพัฒนาใดๆจะเกิดขึ้นได้ถ้าสามารถสร้างความตระหนักในเรื่องวินัย พื้นฐานที่ทุกคนต้องเคารพให้ชัดเจน
- 9. ผู้บริหารระดับสูง ควรมีความจริงใจต่อพนักงานและองค์กรมากกว่านี้ ไม่ใช่เน้นแต่ยอดรายได้ หรือ เน้นแต่เป้าหมาย ไม่รับฟังความคิดเห็น ทำทุกอย่างโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น เมื่อทำอะไรไป แล้วคนที่ได้รับผลกระทบด่านแรก คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ไม่ใช่ผู้บริหาร พนักงานก็เครียด ทั้งๆที่มี ต้นเหตุมาจากผู้บริหาร ควรให้มีระบบการประเมินผู้บริหารระดับสูง กรณีงานสำคัญที่มีผลกระทบต่อ ภายในและภายนอกองค์กรมากๆ ควรให้มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานระดับล่างร่วมด้วย
- 10. สวัสดิการของสถาบัน ไม่เพียงพอเมื่อเกษียณ เช่น เมื่อพนักงานเกษียณอายุ 60 ปี จะมีเงินก้อน คือ กองทุนสำรองๆเท่านั้น ซึ่งลองคำนวนดูแล้ว พบว่า ตอนนั้นจะมีเงินทั้งหมดเพียงแค่ 1 2 ล้านบาท ซึ่งไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ และหากมีการป่วยไข้ ค่าใช้จ่ายเหล่านี้จะไม่เพียงพอ ซึ่งทำให้บุคลากร ขาดขวัญกำลังใจและมี Loyalty ต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรก็ต่ำลงเรื่อยๆ ตามอายุพนักงาน เพราะ อายุมากขึ้นแล้วก็ต้องพยายามหาทางไป
- 11. หัวหน้าควรมีความเห็นอกเห็นใจลูกน้อง ทำงานให้เกียรซึ่งกันและกัน และอย่าใช้ความเป็นหัวหน้าข่ม ลูกน้อง
- 12. ระบบ KPI ควรเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินทุกระดับได้ชี้แจงเหตุผล/ข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการ ประเมินผลฯ
- 13. ควรมีการเปิดเผยข้อมูลตามสิทธิ์พึงทราบของบุคลากรอย่างทั่วถึง ซึ่งต้องเป็นข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เช่น ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ต่างๆ รวมถึงสิทธิ์สวัสดิการทั้งหมด
- 14. ควรมีกิจกรรมที่ทำให้คนในองค์กรได้มีส่วนร่วมด้วยกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทำงานกันคนละชั้นและคน ละแผนก ทำให้ไม่ได้ติดต่อสื่อสารกันในแต่ละวันซึ่งทำให้ไม่มีความผูกพันกันกับเพื่อนร่วมงานและไม่มี ความผูกพันกันในองค์กรเท่าที่ควรจะเป็น

- 15. ปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่เกิดความผูกพันธ์ในองค์กร คือ teamwork ในการทำงาน ซึ่ง teamworkในที่นี้ ไม่ได้หมายรวมเฉพาะเจ้าหน้าที่ในฝ่ายเดียวกันเท่านั้น เพราะเจ้าหน้าที่ทุกคนในสถาบันฯ ต้องทำงาน ประสานเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ แต่ปัจจุบันเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนฐ่างแตกออกเป็นก็ก เป็นเหล่า การทำกิจกรรมร่วมกันจะทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกสนิทสนมชิดเชื้อ ทำให้อยากทำงานร่วมกัน มากขึ้น
- 16. อยากให้ทำงานแบบบูรณาการ ทุกคนมีใจที่จะทำงานร่วมกันระหว่างฝ่าย เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตาม เป้าหมายที่วางไว้ ไม่เกี่ยงงานและคิดถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ไม่ใช่เอาแต่คาดหวังว่า องค์กรจะให้อะไรกับตน ไม่เห็นแก่ตัว
- 17. อะไรที่ดีอยู่แล้ว ก้าวไปข้างหน้าแล้ว อยากให้ผู้อำนวยการมีการสานต่อในพันธกิจนั้นๆ
- 18. การปรับปรุงกฎระเบียบในด้านต่างๆ และนำมาใช้จริงให้เห็นผลลัพธ์อย่างชัดเจน เช่น ความตรงต่อ เวลาในการทำงาน
- 19. กำหนด JD ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน การส่งเสริมด้านสุขภาพของ จนท. เช่นส่งเสริม เรื่องการออกกำลังกาย เพราะปัจจุบัน จนท. ป่วยเรื่องระบบทางเดินหายใจ และ Office syndrome จำนวนมาก คาดว่าเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนหนึ่ง
- 20. ต้องการให้มีการพัฒนาศักยภาพในระดับเจ้าหน้าที่ โดยไม่ได้มองที่หลักสูตรว่าเป็นหลักสูตรของ ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่เนื่องจากภายในฝ่ายต้องปฏิบัติงานในระดับการวางแผน และคิดวิเคราะห์ใน หลายประเด็นจึงต้องการเพิ่มศักยภาพ หากกีดกันการฝึกอบรมโดยชื่อตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ที่เป็นระดับ เจ้าหน้าที่คงไม่มีทางได้รับการพัฒนาศักยภาพและนำศักยภาพนั้นมาพัฒนาองค์กร และการปรับ ตำแหน่งงานอาวุโสในสายงานที่โครงสร้างฝ่ายมีอยู่แล้ว ส่วนงานบุคคลควรพิจารณากระบวนการ เลื่อนระดับขั้นการทำงาน เนื่องจากในปัจจุบันเจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถและหน้าที่ที่ต้อง รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นทุกปี ในเมื่องานเพิ่มขึ้นทุกปี ตำแหน่งงานอาวุโสก็เป็นส่วนสำคัญ
- 21. ไม่ควรแบ่งแยกเจ้าหน้าที่ประจำกับ Outsource เพราะโดยเนื้องานนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ต้อง ได้รับการปฏิบัติเหมือนกัน หากยังต้องการมีความสามัคคี การเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร
- 22. การประเมิน KPI ของแต่ละฝ่ายมีความเข้มแตกต่างกันมาก ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน
- 23. หน้าที่การงานไม่มีความก้าวหน้า
- 24. เจ้าหน้าที่พัฒนาบุคลากรควรมีความเป็นมืออาชีพมากกว่านี้ รวมถึงความรู้ความสามารถและความ เข้าใจในธุรกิจนี้ของผู้บริหารระดับสูงบางท่าน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าขององค์กร
- 25. การปรับขึ้นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ควรปรับเพิ่มเงินเดือนให้เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนเดิมที่ได้รับอยู่ ด้วย โดยควรกำหนดว่าเพิ่มขึ้นกี่เปอร์เซ็นต์จากฐานเงินเดือนเดิม หรือปรับขยายช่วงฐานเงินเดือนขั้น ต่ำและขั้นสูงให้เหมาะสมและยุติธรรม
- 26. ควรมีการเสียสละเพื่อองค์กร
- 27. จัดสัมมนากระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

6. แนวทางปรับปรุง/กิจกรรมส่งเสริมความผาสุกและผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาปรับปรุงเพื่อยกระดับความผาสุกและผูกพันต่อองค์กร เพื่อไปสู่การเป็นองค์การแห่ง ความสุข (Happy workplace) ส่งเสริมการทำงานด้วยความสุขตามค่านิยมองค์กร PUSH forward เห็นควร ให้นำแนวทางการดำเนินกิจกรรม Happy 8 ไปใช้ดำเนินการดังนี้

- 1. ประเมินความสุขของบุคลากรในองค์กร (ใช้การสำรวจข้อมูล ซึ่งได้ดำเนินการแล้วรายละเอียดตาม รายงานฉบับนี้)
- 2. แต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุขในองค์กร (ดำเนินการแล้ว)
- 3. วางแผนและดำเนินงานตามแผน (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
- 4. เก็บรายละเอียดข้อมูลเจ้าหน้าที่ (ประกอบการปรับแผนหรือกิจกรรมให้เหมาะสมต่อไปในอนาคต)

ตารางตัวอย่างกิจกรรมเพื่อปรับปรุงระดับความผาสุกและผูกพันต่อองค์กร

หัวข้อ	ประเด็นปรับปรุง	แนวคิดการดำเนินการ	กิจกรรม/เครื่องมือ
Happy Body: สุขภาพดี	ออกกำลังกายน้อย ไม่ ค่อยได้ออกกำลังกาย สูบบุหรี่ ดื่มเหล้า	พัฒนาทักษะส่วนบุคคล ส่งเสริมให้มีความรู้และ ทักษะในการดำรงชีวิต (life skills) มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ทั้งในการดูแลสุขภาพ การมี สัมพันธภาพ การสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ สุขภาพที่ดี	 1.กิจกรรมกีฬา/ออกกำลังกาย 2.กิจกรรม Outing 3.รณรงค์ส่งเสริมการงด เลิกการสูบบุหรี่ ดื่มสุรา 4.รณรงค์การทานอาหารที่เป็นประโยชน์
Happy Relax: ผ่อนคลายดี	พักผ่อนไม่เพียงพอ ไม่ได้ทำกิจกรรมผ่อน คลาย เครียดมาก ไม่ได้ ดั่งหวัง	Happy Relax สามารถ เกิดขึ้นได้ทุกช่วงเวลา ไม่ว่า จะเป็นในขณะทำงาน ในช่วง เวลาพักเบรกหรือพัก กลางวัน ช่วงเวลาหลังเลิก งาน และช่วงเวลาในวันหยุด สุดสัปดาห์ ควรมีความ หลากหลายสอดคล้องกับ พนักงานในองค์กรที่ต่างมี ความสนใจที่หลากหลาย ด้วย	 ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ เช่น ประกวดร้องเพลง ปลูกป่า กิจกรรมตามประเพณี เช่น วันแม่ วัน สงกรานต์ ปีใหม่ แห่เทียนพรรษา ฟังธรรม วันวาเลนไทม์ วันเด็ก ท่องเที่ยว จิตสาธารณะ จัดเวลาพักระหว่างทำงาน
Happy Heart: น้ำใจดี	การมีระยะห่างของ ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า งาน	การสร้างคนให้มีน้ำใจงาม โดยใช้หลักคำสอนทาง ศาสนา เน้นเรื่องระดับจิตใจ ความรู้สึกทางอารมณ์ มากกว่าเรื่องทางวัตถุ สอน ให้คนเป็นคนดี คิดดี ทำดี ประพฤติดี ปลูกฝังอารมณ์ เชิงบวกให้มีมุมมองกับคน รอบข้างในแง่ดี	สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน เช่น กิจกรรมวันเกิดแต่ละหน่วยงาน การเยี่ยมไข้ เมื่อเจ็บป่วย การไปร่วมงานณาปนกิจศพ ญาติเจ้าหน้าที่ การใช้ถ้อยคำที่อ่อนหวาน การให้คำชมเชยจากหัวหน้า กิจกรรมเชิดชู คนที่ทำดี การบริจาคทรัพย์สิ่งของ

หัวข้อ	ประเด็นปรับปรุง	แนวคิดการดำเนินการ	กิจกรรม/เครื่องมือ
Happy Soul: จิตวิญญาณดี	ภาพรวมอยู่ในระดับดี ควรพัฒนาให้ดีขึ้น	เน้นกระบวนการที่ทำให้คน ในองค์กรมีความสุขจาก ภายใน กระบวนการเรียนรู้ จากแหล่ง/หลักสูตรต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากภายในจิตใจ ทั้งนี้เพื่อ ช่วยให้คนในองค์กรมีทักษะ การทำงานที่ดี	 ปลูกจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรม สร้าง ขวัญกำลังใจ ส่งเสริมคนดี ฝึกจิตภาวนา สติ สมาธิ เข้าค่ายธรรมะ ทำสมาธิก่อนทำงาน หลังเลิกงาน เปิดเพลงคลื่นเสียง Delta wave โครงการธรรมะ ทำบุญทอดกฐินผ้าป่า ตักบาตรทำบุญประจำปีที่โรงงาน
Happy Family: ครอบครัวดี	การใช้เวลาหรือการทำ กิจกรรมร่วมกันของคน ในครอบครัว	องค์กรต้องมีกระบวนการให้ พนักงานดำรงชีวิตได้อย่าง สมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีและมีความสุข ครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ ดีต่อกัน มีความผูกพัน เอา ใจใส่ มีเวลาทำกิจกรรม ร่วมกัน สนทนาอย่าง เอื้อาทร มีความกตัญญู มี ระเบียบวินัยปราศจากความ รุนแรงในครอบครัว	1. ส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีการ ใช้เวลาร่วมกันอย่างมีคุณภาพ เช่น กิจกรรม Family Day มีการประกวดภาพถ่าย เรียงความ แต่งคำกลอนเกี่ยวกับครอบครัว หรือการประกวดร้องเพลงโดยบุตรหลาน พนักงาน ประกวดวาดภาพโดยบุตรหลาน พนักงาน กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ วันเด็ก 2. ส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวได้รับ ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการ ดำรงชีวิตเช่น ให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะพ่อแม่ มือใหม่ ทุนการศึกษา 3.ส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีทักษะ ในการจัดการความเครียด เช่น กิจกรรมปั่น จักรยานแรลลี่ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้และ เสริมทักษะในการจัดการกับปัญหา และความเครียด
Happy Society:	ภาพรวมอยู่ในระดับดี ควรพัฒนาให้ดีขึ้น	บุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญ ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์กรที่สร้างผลกระทบ ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ ชุมชนหรือ สังคมภายนอก บุคลากรจะต้องมีความ รับผิดชอบต่อ สังคมร่วมกับ องค์กรที่ตนสังกัดอยู่ สังคม ดีเป็นการส่งเสริมความรัก สามัคคี เอื้อเพื้อต่อชุมชนที่ พักอาศัย ช่วยเหลือสังคม รอบข้าง ซึ่งหากสังคมรอบ ข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคม นั้นย่อมมีความสุขไปด้วย	 จิตอาสาเพื่อดำเนินกิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์สาธารณะ โครงการซ่อมแชมที่ยู่อาศัยให้กับ ประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้ โครงการรักบ้านเกิดการพัฒนาถิ่นฐาน ของตนเองโดยเจ้าหน้าที่เป็นผู้นำเสนอ โครงการ โครงการชุมชนดีมีอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ ให้ชุมชนที่องค์กรมีส่วนเกี่ยวข้อง
Happy Brain: ใฝ่รู้ดี	ขาดโอกาสในการ พัฒนาความรู้ ทักษะ	เป็นการปรับปรุงผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดี ขึ้น รวมถึงการปรับความ	กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนางาน ตนเอง และ องค์กรความเป็นมืออาชีพ

หัวข้อ	ประเด็นปรับปรุง	แนวคิดการดำเนินการ	กิจกรรม/เครื่องมือ
		ต้องการของบุคลากรและ	1. การจัดฝึกอบรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ
		องค์กรให้เป็นไปในทิศทาง	ทักษะการปฏิบัติงาน (Work Skill)
		เดียวกัน ทำให้มีการสร้าง	2. การจัดฝึกอบรม/เรียนรู้ในประเด็น
		องค์ความรู้ และการถ่ายโยง	เกี่ยวกับทักษะชีวิต (Life Skill)
		การเรียนรู้ในองค์กร ผลลัพธ์	3. การให้โอกาสไปศึกษาต่อ
		คือบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมี	4. การพัฒนาระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง
		คุณค่า ต่อองค์กร ให้โอกาส	(Self- Learning)
		ในการเรียนรู้และพัฒนา	5.การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ใน
		ตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งใน	องค์กร (Knowledge Management: KM)
		ประเด็นที่เกี่ยวกับงานและ	6. ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและระบบ
		การพัฒนาตนเอง	เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้
Happy Money:	เป็นหนี้ ไม่มีเงินออม มี	การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี มี	1. การออมเงินและโปรโมชั่นพิเศษจาก
สุขภาพเงินดี	รายได้เดือนชนเดือน	เงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็น	สถาบันการเงินชั้นนำของประเทศ
		หนี้สิน ส่งเสริมให้พนักงาน	2. เสวนาข้อมูลเชิงลึก แนวโน้มเศรษฐกิจ
		ใช้จ่ายอย่างประหยัด มีเงิน	ความรู้ด้านการเงิน การลงทุน โดยกูรู
		เก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็น	ผู้เชี่ยวชาญ
		ความวิตกกังวล ไม่มี	3. เสวนาหัวข้อ "การดำเนินชีวิตอย่าง
		ความสุข ขาดกำลังใจการ	พอเพียง" "กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
		ทำงาน เพราะทำงานใช้หนึ้	ทางเลือกที่ดีในการออมเงิน" "ออมเงิน
		ประสิทธิภาพการทำงาน	อย่างไรให้พอใช้ตลอดชีวิต" "บริหารเงิน
		ลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพ	อย่างไรเพื่อวัยเกษียณ"
		ขององค์กรลดลงตามไปด้วย	4. โครงการผลิตแชมพูสมุนไพรเพื่อใช้เองใน
		ต้องรู้จักสุขภาพทางการเงิน	ครัวเรือน "ชมรมพัฒนาเกษตรเพื่ออนาคต"
		ของตนเอง ต้องมีความรู้ 4	"ลดรายจ่าย สร้างอาชีพ"
		ประการสู่ความมั่งคั่ง นั่นคือ	5. เปิดพื้นที่ให้ชุมชนนำสินค้ามาวาง
		รู้หา (หาเงินเพิ่ม เสริม	จำหน่ายในองค์กร
		รายได้) รู้เก็บ (เก็บออมก่อน	
		ใช้จ่าย) รู้ใช้ (ใช้เงินอย่าง	
		ฉลาด สร้างโอกาสเพิ่มเงิน	
		ออม) และรู้ขยายดอกผล	
	97	(ลงทุนถูกที่มีความมั่งมี)	191 , 9M ~ 101 ~ 10 ° 1
Happy Work	-สภาพแวดล้อมการ	ศึกษาและจัดทำรายละเอียด	1. ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบข้อบังคับในด้าน
Life: การงานดี	ทำงาน	ว่ามีประเด็นใดที่ควรเร่ง	ต่างๆ เช่น สวัสดิการ เส้นทางความก้าวหน้า
	-การดูแลสุขภาพ	ดำเนินการก่อนหลัง รวมถึง	การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ปรับปรุง
	-สวัสดิการ -ส่ ข้ 。 เ	ความเป็นไปได้ในการ	โครงสร้างเงินเดือน การประเมินผลการ
	-เลื่อนขั้นตำแหน่ง ************************************	ดำเนินการ ผลได้ผลเสียที่จะ	ปฏิบัติงานและการกำหนดตัวชี้วัด เป็นต้น
	-รู้สึกไม่มั่นคงในงาน	เกิดขึ้นตามมาหากมี	2.เพิ่มช่องทางการสื่อสาร แจ้งข้อเสนอแนะ
	-ค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า	มาตรการอะไรออกไป ควร	ความคิดเห็นต่างๆ เช่น การสื่อสารของ
	-การมีส่วนร่วมหรือ	พิจารณาดำเนินการอย่าง	ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ กิจกรรม Morning
	เสนอแนะ	รอบคอบ	Talk ภายในแต่ละหน่วยงาน

จัดทำโดย

ส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหาร สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)



สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)