

รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักส่งเสริมสุขภาพ

ได้นำผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรมาวิเคราะห์เพื่อดูปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากแบบสำรวจทั้ง ๒ ชุด ได้แก่

๑. ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร สำนักส่งเสริมสุขภาพ รอบที่ 1 ปี 2563

จากการสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจออนไลน์ของกองการเจ้าหน้าที่ พบว่า จำนวนผู้ตอบทั้งหมด ๑๐๑ คน จาก ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๗ แบ่งเป็น เพศ

- ชาย ๑๖ คน - หญิง ๘๕ คน

อายุผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น

- Generation Y (๒๔ - ๓๗ ปี) ๓๑ คน
 - Generation X (๓๘ - ๕๓ ปี) ๓๒ คน
 - Generation BB (๕๔ - ๖๐ ปี) ๓๘ คน

อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

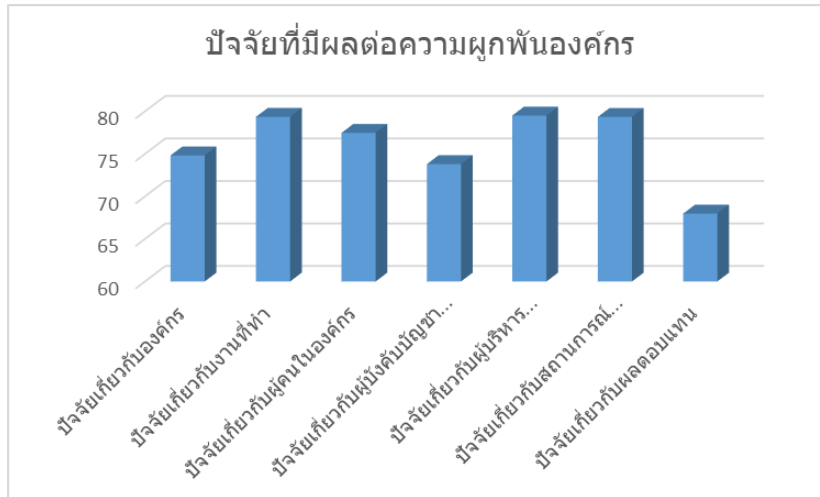
- ไม่ถึง ๑ ปี ๗ คน - ๑ ถึง ๕ ปี ๒๒ คน
 - ๖ ถึง ๑๐ ปี ๑๐ คน - ๑๑ ถึง ๑๕ ปี ๖ คน
 - มากกว่า ๑๕ ปี ๕๖ คน

ประเภทบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ข้าราชการ ๔๓ คน - พนักงานราชการ ๑๗ คน
 - ลูกจ้างประจำ ๓๖ คน - พนักงานกระทรวง ๕ คน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร เป็นดังนี้

ปัจจัย	ผลคะแนน	ลำดับ(คะแนนสูงสุด-ต่ำสุด)
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๗๔.๘๓	๕
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๗๙.๓๗	๒
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	๗๗.๔๘	๔
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๗๓.๘๑	๖
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	๗๙.๕๒	๑
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	๗๙.๓๖	๓
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๖๗.๙๙	๗
ความผูกพันองค์กร	๘๐.๗๙	
คะแนนภาพรวม	๗๖.๐๕	ระดับดี



๒. ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรจากแบบสำรวจเพิ่มเติมของสำนักส่งเสริมสุขภาพ

หัวข้อ	จำนวน (คน) / ร้อยละ			
	4	3	2	1
1. ท่านพึงพอใจกับงานของท่านในระดับใด	39 (41.05)	45 (47.37)	8 (8.42)	3 (3.16)
2. ท่านคิดว่าความสัมพันธ์ของท่านกับบุคลากรในหน่วยงานของท่านเปรียบเสมือนพี่น้องในครอบครัวระดับใด	32 (33.68)	48 (50.53)	14 (14.74)	1 (1.05)
3. ท่านได้รับการส่งเสริมหรือรับการอบรมพัฒนาทักษะในการทำงานให้ท่านก้าวหน้าขึ้นมากน้อยเพียงใด	19 (20.00)	46 (48.42)	23 (24.21)	7 (7.37)
4. ท่านชอบงานปัจจุบันของท่านในระดับใด	39 (41.05)	45 (47.37)	6 (6.32)	5 (5.26)
5. ท่านมีความเครียดจากการทำงานในระดับใด	13 (13.68)	26 (27.37)	34 (35.79)	22 (23.16)
6. ท่านคิดว่าท่านเป็นคนสำคัญของหน่วยงานในระดับใด	9 (9.47)	56 (58.95)	24 (25.26)	6 (6.32)
7. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นที่ที่นำทำงาน	28 (29.47)	45 (47.37)	17 (17.89)	5 (5.26)
8. ท่านจะแนะนำเพื่อนของท่านเข้ามาทำงานที่นี่	19 (20.00)	41 (43.16)	22 (23.16)	13 (13.68)
9. ท่านมีความสุขในที่ทำงานระดับใด	23 (24.21)	56 (58.95)	11 (11.58)	5 (5.26)

สรุปข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ จากผู้ตอบแบบสำรวจทั้ง ๒ ชุด

๑.อยากให้มีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปีฟรีให้กับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลและสิทธิประกันสังคม

๒.อยากให้พัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากรและงานธุรการ รวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องปริ้นเตอร์ คอมพิวเตอร์

๓.ควรส่งบุคลากรไปอบรมด้านอื่นบ้างนอกจากด้านวิชาการ

๔.การพิจารณาการโอน/ย้ายควรพิจารณาตามความจำเป็นจริง ในบางกรณีอยากให้พิจารณาให้เป็นพิเศษ เช่น หญิงตั้งครรภ์ที่อยู่ต่างจังหวัดและเป็นจังหวัดที่ไกลให้สามารถโอน/ย้ายได้

๕.อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญทุกงานเท่าเทียมกัน และเป็นผู้นำขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

๖.มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความยุติธรรมในทุกเรื่อง รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ เล่นพวกพ้อง

๗.การทำงานตามภารกิจยังไม่เกิดความสามัคคีกัน ยังเป็นต่างคนต่างทำ

๘.ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าทำและตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อการเปลี่ยนแปลง และดำเนินการเชิงรุกให้ทันกับสถานการณ์และภารกิจขององค์กร

จากแบบสำรวจทั้ง ๒ ชุด สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เห็นได้ว่า

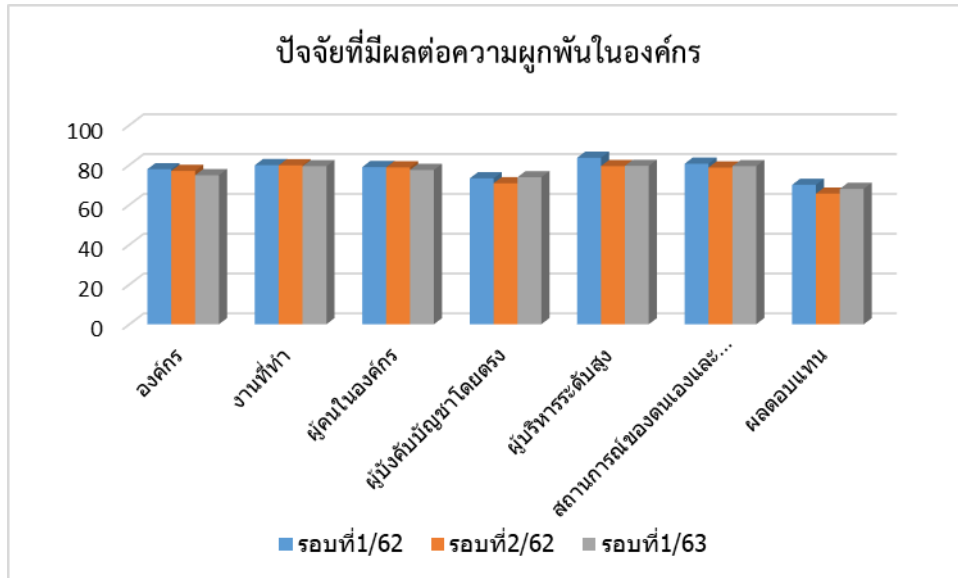
Level ข้อมูล บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพมีความผูกพันองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับดีค่อนข้างดีมาก ประกอบกับเมื่อแยกเป็นรายด้าน จะเห็นได้ชัดว่าทุกปัจจัยมีผลส่งให้ความผูกพันองค์กรมีระดับน้อยลง โดยเฉพาะเรื่องผลตอบแทน คะแนนต่ำสุดอย่างเห็นได้ชัด (ระดับปานกลาง) รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (ระดับดี) สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน และสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจมาก (อยู่ในระดับดีค่อนข้างดีมาก)

นั่นคือ บุคลากรยังรู้สึกว่าการตอบแทนมีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นอันดับ ๑ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีส่วนทำให้ความผูกพันในองค์กรมีระดับลดลง แต่บุคลากรยังมีความชอบในงานที่ตนปฏิบัติเพราะคิดว่าเหมาะสมระดับดีแล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีแล้ว รวมถึงผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานมีความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ ทั้ง ๓ ปัจจัยยังอยู่ในระดับดีเท่านั้น

Trend ข้อมูล แนวโน้มความผูกพันในองค์กร รอบที่ ๑/๖๓ ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ เมื่อเทียบกับรอบที่ ๑/๖๒ และรอบที่ ๒/๖๒ เป็นดังนี้

ปัจจัย	รอบที่ ๑/๖๒	รอบที่ ๒/๖๒	รอบที่ ๑/๖๓
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๗๗.๘๓	๗๖.๙๖	๗๔.๘๓
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๗๙.๘๗	๗๙.๗๘	๗๙.๓๗
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	๗๘.๙๑	๗๘.๗๖	๗๗.๔๘
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๗๓.๒๖	๗๐.๗๗	๗๓.๘๑
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	๘๓.๕๙	๗๙.๔๒	๗๙.๕๒
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	๘๐.๕๘	๗๘.๗๐	๗๙.๓๖
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๗๐.๐๑	๖๕.๕๘	๖๗.๙๙
ค่าความผูกพันองค์กร	๘๐.๕๖	๗๘.๓๙	๗๖.๐๕

- หมายเหตุ :
- ปัจจัยที่มีผลบั่นทอนความผูกพันในองค์กรมากที่สุด
 - ปัจจัยที่มีผลบั่นทอนความผูกพันในองค์กรมาก ลำดับที่ ๒
 - ปัจจัยที่มีผลบั่นทอนความผูกพันในองค์กรมาก ลำดับที่ ๓



Compare ข้อมูล ค่าความผูกพันในองค์กรของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๓ อยู่ที่ร้อยละ ๗๖.๐๕ เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายความผูกพันในองค์กร ร้อยละ ๘๐ พบว่า คะแนนความผูกพันในองค์กรของสำนักอยู่ในระดับดี ยังคงต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันในองค์กรมากขึ้นกว่าเดิมในทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อคงระดับความผูกพันในองค์กรให้คงที่หรือเพิ่มขึ้นกว่าเดิม

สังเกตได้ว่า จากการสำรวจความผูกพันในองค์กรทั้ง ๓ รอบ ค่าคะแนนอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน และลำดับปัจจัยที่มีผลบั่นทอนความผูกพันยังคงเป็นเรื่องเดียวกันทั้ง ๓ รอบ และ ๓ ระดับ

Benchmark กับหน่วยงานอื่น

เนื่องจากข้อมูลดังกล่าว เป็นข้อมูลความลับของแต่ละหน่วยงาน จึงไม่สามารถนำข้อมูลของหน่วยงานอื่น มา benchmark กับสำนักส่งเสริมสุขภาพได้

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ได้ดังนี้

วิเคราะห์โดยใช้ PIRAB

Partnership

สำนักส่งเสริมสุขภาพมีเครือข่ายการดำเนินงานด้านการสร้างความผูกพันองค์กรกับหน่วยงานอื่นๆ ในกรมอนามัยหลายหน่วยงาน เช่น สำนักโครงการขับเคลื่อนกรมอนามัย ๔.๐ (สขรส.) กองการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้น ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการดำเนินงาน และได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน แต่ยังคงเป็นเครือข่ายเฉพาะกิจแค่บางช่วงเวลาเท่านั้น และบางข้อมูลเป็นข้อมูลเฉพาะซึ่งต้องใช้การประสานงานภายใน และความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นจึงจะได้ข้อมูลเหล่านั้น

Invest

ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและผูกพันในองค์กรให้มากยิ่งขึ้นในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมปีใหม่ งานเลี้ยงสังสรรค์วันสงกรานต์ งานรดน้ำดำหัวขอพรผู้บริหาร

ในวันสงกรานต์ งานทำบุญตักบาตร ฯลฯ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร ในหน่วยงานให้มีความรัก สามัคคีกันมากขึ้น แต่ยังไม่หนักแน่นพอที่จะเกิดความยั่งยืนได้

Regulate

สำนักส่งเสริมสุขภาพมีคณะกรรมการที่มีบทบาทหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากรและสายงานอาชีพ ซึ่งทำหน้าที่ดูแล และเอื้อประโยชน์ให้กับบุคลากรทุกระดับ

Advocate

หน่วยงานส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสำนักส่งเสริมสุขภาพมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมดำเนินงานในหลายๆ ขั้นตอน ตั้งแต่เข้าร่วมเป็นคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข สำนักส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล ร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมต่างๆ และเข้าร่วมกิจกรรมที่สำนักส่งเสริมสุขภาพจัดขึ้น เป็นต้น แต่ทั้งนี้ ยังพบว่าบุคลากรยังคงต้องการให้จัดสวัสดิการและกิจกรรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความรัก และความผูกพันในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมการออกกำลังกาย สวัสดิการที่สำคัญและมีคุณค่าทางจิตใจ ฯลฯ

Building Capacity

สำนักส่งเสริมสุขภาพเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานมีนโยบายหนึ่ง คือ การสร้างให้เกิดเป็นองค์กรต้นแบบด้านสุขภาพ ดังนั้น ถือเป็นโอกาสอันดีที่บุคลากรในหน่วยงานจะมีโอกาสได้พัฒนาทักษะ เสริมสร้างความรู้ และได้รับการส่งเสริมให้มีสุขภาพดี แข็งแรงตามวัย และสามารถบอกต่อยังบุคคลในครอบครัวและเพื่อนได้

วิเคราะห์ Demand Distribution & Determinant

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กรที่มีค่าต่ำสุด 3 ลำดับ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงมีค่าสูงสุด

วิเคราะห์ Supply

จากการสำรวจข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ได้ดังนี้
ต้องการให้องค์กรจัดกิจกรรมสำคัญ 2 เรื่อง ดังนี้

จัดกิจกรรมด้านออกกำลังกาย ร้อยละ 94.74

จัดกิจกรรมอวยพรวันเกิด ร้อยละ 58.95

สำหรับข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้แก่

1. การสนับสนุนทางเทคโนโลยี

บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพมีความต้องการให้สำนักส่งเสริมสุขภาพพัฒนาด้านเทคโนโลยีให้กับตนเองเพื่อพร้อมรับกับโลกยุคใหม่และพร้อมปฏิบัติงาน

2. การเงิน/งบประมาณ/ทุน

อยากให้สำนักส่งเสริมสุขภาพจัดด้านสวัสดิการเพิ่มเติม และมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการฟรี

3. บุคลากร

- ด้านการพัฒนาตนเอง อยากให้สำนักส่งเสริมสุขภาพจัดส่งบุคลากรไปอบรมด้านอื่นที่นอกเหนือจากงานวิชาการของตนบ้าง เช่น อบรมด้านภาษาต่างประเทศ

- ด้านการโอนย้ายงาน บุคลากรควรมีโอกาสได้หมุนเวียนงานไปยังกลุ่มอื่นบ้าง และพิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม

- ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญทุกงานด้วยความเท่าเทียม มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

- องค์กรสนับสนุนด้านการออกกำลังกาย โดยมีกิจกรรมออกกำลังกายที่หลากหลาย สนับสนุนอุปกรณ์ออกกำลังกาย จัดการแข่งขันกีฬาของสำนัก จัดสรรเวลาให้ทุกคนสามารถออกกำลังกายได้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง

วิเคราะห์ SWOT สำนักส่งเสริมสุขภาพ

Strength (จุดแข็ง)

1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร

- องค์กรให้โอกาสกับบุคลากรทุกคนด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม
- บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีและมีความรักสามัคคีระหว่างกัน
- หน่วยงานส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในเรื่องต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ
- มีทีมผู้บริหารองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถในการชักนำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

2. บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- องค์กรมีกิจกรรมด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรม OD งานปีใหม่ งานสงกรานต์ ฯลฯ

Weakness (จุดอ่อน)

1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร

- มีความเหลื่อมล้ำ หรือความไม่เสมอภาคในการทำงาน ระหว่างข้าราชการและลูกจ้าง
- เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพยังไม่ชัดเจน และไม่มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

รายบุคคล

- ไม่มีมาตรฐานหรือระบบในการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติงาน
- ขาดมาตรฐานในการจัดการด้านสวัสดิการบุคลากร
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการวางแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร
- ขาดการทำงานเป็นทีม ทำให้องค์กรขาดความสามัคคี
- ขาดการสื่อสารระหว่างบุคลากรในทุกระดับในการปฏิบัติงานและเรื่องอื่นๆ ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร

บุคลากรมีการเลือกปฏิบัติในการทำงานระหว่างกัน และระหว่างช่วงวัย

3. บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ทีมนำองค์กรให้ความสำคัญเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเท่านั้น

Opportunities (โอกาส)

1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร

บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนและผลักดันให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพจากผู้บริหาร และหัวหน้างานระดับสูงขึ้นไป

2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ในการพิจารณาความดีความชอบควรกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการพิจารณาที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกครั้ง และควรพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการ

3. บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- ควรจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีมาตรฐานเดียวกัน เข้าใจง่าย สามารถปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ และสามารถระบุความสามารถเป็นรายบุคคลได้

- ทีมนำองค์กรควรวางแผน และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ รวมถึงส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามความสามารถและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล

- ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงาน ประสานงานกันในรูปแบบทีมงาน

Threats (อุปสรรค)

1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร

หน่วยงานภายนอกไม่เชื่อมั่นต่อบุคลากรในการปฏิบัติภารกิจใหม่ขององค์กร (Back bone)

2. บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

หน่วยงานภายนอกไม่มีความรู้สึกภูมิใจต่อผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาขององค์กร

วิเคราะห์ Gab จากแบบสอบถาม

เมื่อนำมาวิเคราะห์ช่องว่างของการดำเนินงานจากแบบสอบถามที่สำรวจไป พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่โดยยังได้รับการสนับสนุนความรู้ มีทักษะน้อย และมีความต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

อีกทั้ง เมื่อวิเคราะห์คะแนนความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ครั้ง มีคะแนนลดลงเรื่อยๆ แต่ปัจจัยที่มีผลให้ความผูกพันองค์กรลดลงยังคงเป็นปัจจัยเดิมทั้ง 3 ครั้ง นั่นคือ บุคลากรยังมีความรู้สึกที่ ปัจจัยเรื่องผลตอบแทนมีความสำคัญต่อการเกิดความผูกพันในองค์กรเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือปัจจัยเรื่องผู้บังคับบัญชาโดยตรง และปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรเป็นลำดับที่สาม ซึ่งปัจจัย 3 ปัจจัยนี้มีความสำคัญต่อการบั่นทอนความผูกพันในองค์กรให้มีระดับลดลง สำหรับ ปัจจัยเรื่องงานที่ทำ ผู้คนในองค์กร ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี แต่ทั้งนี้ ทั้ง 3 ปัจจัยยังมีคะแนนอยู่เพียงแค่ระดับดีเท่านั้น ควรส่งเสริมให้เกิดความผูกพันเพิ่มขึ้นในระดับดีมาก

สำหรับ 3 ปัจจัยที่มีผลบั่นทอนความผูกพันในองค์กรให้มีระดับลดลงนั้น เมื่อวิเคราะห์ลึกลงไปในรายละเอียด พบว่า

1. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน หัวข้อที่มีคะแนนต่ำสุด คือ เรื่องท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
2. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง หัวข้อที่มีคะแนนต่ำสุด คือ หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน
3. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร หัวข้อที่มีคะแนนต่ำสุด คือ หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน

ซึ่งจาก 3 ปัจจัยนี้ สำนักส่งเสริมสุขภาพควรส่งเสริมความรู้ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมในเรื่อง 1) การสร้างความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ได้แก่ สุขภาพดี สังคมดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย หาความรู้ ทางสงบ ปลอดภัย และครอบครัวดี ให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน 2) ความรู้เรื่องการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร เพราะความก้าวหน้าในการทำงานถือเป็นปัจจัยกำหนดคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้ และ 3) ความรู้เรื่องการสร้างเสริมสุขภาพดีให้กับบุคลากร เพราะถือเป็นพื้นฐานการสร้างให้เกิดองค์กรแห่งความสุขได้อีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากนี้สามารถนำ ๓ ปัจจัยนี้ที่กำหนดเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและมาตรการ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและทักษะให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
๒. เสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรโดยเน้นส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำคัญต่อชีวิต
๓. เสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรโดยเน้นให้เกิดความรักและสามัคคีภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ ๑ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและทักษะให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

มาตรการ	กิจกรรมสำคัญ	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
มาตรการที่ ๑ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทักษะ ยกย่องเชิดชูเกียรติกับบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค	กิจกรรมที่ ๑ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการอบรมให้กับบุคลากรผ่านสื่อช่องทางต่างๆ ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ (Gab เรื่อง บุคลากร จากการวิเคราะห์ Supply)	ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครศึกษาต่อ การอบรมต่างๆ ผ่านช่องทางไลน์ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ และหนังสือเวียน ทุกครั้งที่มีข่าวสารใหม่	กลุ่มอำนวยการ
	กิจกรรมที่ ๒ การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นระดับสำนัก (Gab ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน)	คัดเลือกคนดีศรีอนามัยระดับสำนัก	กลุ่มอำนวยการ
	กิจกรรมที่ ๓ ยกย่องชมเชยผู้มีจิตใจดี มีคุณธรรม (Gab ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน)	สำนักขอความร่วมมือแต่ละกลุ่มงานคัดเลือกบุคลากรในกลุ่มงานที่ชื่นชอบเป็นรายเดือน วัตถุประสงค์เพื่อยกย่อง เชิดชู	- กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพฯ - กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์

มาตรการ	กิจกรรมสำคัญ	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		เกียรติคุณดี และสร้างความผูกพันในองค์กร	- เลขาคณะทำงานฯ
	กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาบุคลากร (Gab เรื่อง การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี และเรื่อง บุคลากรจากการวิเคราะห์ Supply)	ทุกครั้งที่มีการเปิดรับสมัครเข้ารับการอบรม บุคลากรที่สนใจสมัคร จะได้รับการคัดเลือกเข้าอบรมตามเงื่อนไขของหลักสูตร	กลุ่มอำนวยการ
		บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น	บริหารยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ ๒ เสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรโดยเน้นส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำคัญต่อชีวิต

มาตรการ	กิจกรรมสำคัญ	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำคัญต่อชีวิต	กิจกรรมที่ ๑ จัดสวัสดิการแก่บุคลากรหรือคนในครอบครัวที่เจ็บป่วย/เสียชีวิต/คลอดบุตร (Gab เรื่อง การเงิน/งบประมาณ/ทุน จากการวิเคราะห์ Supply)	จัดสวัสดิการให้ตามวาระต่างๆ ตามความเหมาะสม	กลุ่มอำนวยการ
	กิจกรรมที่ ๒ จัดสวัสดิการด้านการออกกำลังกายในหน่วยงาน และมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการออกกำลังกาย (Gab เรื่อง บุคลากร จากการวิเคราะห์ Supply)	-สำนักจัดให้มีการออกกำลังกายทุกวันพฤหัสบดี เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ณ ลานจอดรถสำนัก และตามอัยยาศัย -จัดโครงการสำนักสร้างสุขบุคลากรสุขภาพดี Be Smart and Healthy in Happy Bureau เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีสุขภาพดี	กลุ่มพัฒนาศักยภาพฯ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ ๓ เสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรโดยเน้นให้เกิดความรักและสามัคคีภายในองค์กร

มาตรการ	กิจกรรมสำคัญ	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมความรักและความสามัคคีภายในองค์กร	กิจกรรมที่ ๑ จัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ	สำนักจัดกิจกรรมต่างๆ ตามความเหมาะสม อย่างน้อย ๒ กิจกรรม เช่น -กิจกรรมงานปีใหม่ -กิจกรรมทำบุญเลี้ยงพระสำนัก -กิจกรรมจัดอบรมพัฒนาบุคลากร (OD)	กลุ่มอำนวยการ

มาตรการ	กิจกรรมสำคัญ	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	กิจกรรมที่ ๒ จัดทำช่องทางรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (Gab ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร)	-บุคลากรมีช่องทางในการร่วมแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน เช่น กล้องรับความคิดเห็น	กลุ่ม อำนวยการ
	กิจกรรมที่ ๓ จัดให้มีกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม	ทุกครั้งก่อนเปิดการประชุมสำนักบุคลากรที่นับถือพุทธศาสนา รวบรวมใจกันสวดมนต์ทุกคน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในจิตใจ นำโดยผู้อำนวยการสำนัก	กลุ่ม บรย.
	กิจกรรมที่ ๔ จัดอวยพรวันเกิด (Gab ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร)	จัดทำการ์ดอวยพรวันเกิดให้แก่บุคลากรที่มีวันคล้ายวันเกิดในแต่ละเดือน และอวยพรนำโดยผู้อำนวยการสำนักในการประชุมสำนักทุกเดือน	เลขา คณะทำงานฯ
	กิจกรรมที่ ๕ ประกาศเจตจำนงเพื่อเป็นองค์กรสร้างสุข	-ประกาศเจตจำนงการเป็นองค์กรสร้างสุขของสำนักส่งเสริมสุขภาพ -จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสร้างสุข -แจ้งเวียนมาตรการ และกิจกรรมสำคัญตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย -การสื่อสารถ่ายทอดนโยบายผ่านการประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพ	เลขา คณะทำงานฯ

หมายเหตุ: ๑. ตัวอักษรสีเหลือง คือ ข้อความที่เพิ่มเติมจากไฟล์เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๒. เนื่องด้วยไฟล์ผลการวิเคราะห์เก่า ที่ upload ไว้เมื่อเดือนมกราคม และเดือนกุมภาพันธ์ เป็นไฟล์ข้อมูลที่ยังมีข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้จัดทำจึงได้ลบไฟล์เก่าทั้ง ๒ ไฟล์ทิ้งจากระบบ และ upload เฉพาะไฟล์ฉบับสมบูรณ์ ไฟล์ใหม่ล่าสุดไฟล์นี้เพียงไฟล์เดียวเท่านั้น

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรสร้างสุข ปี ๒๕๖๓

หน่วยงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ ๑ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและทักษะให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

มาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
มาตรการที่ ๑ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทักษะ ยกย่อง เชิดชูเกียรติกับบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค	กิจกรรมที่ ๑ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการอบรมให้กับบุคลากรผ่านสื่อช่องทางต่างๆ ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ	บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการรับสมัครศึกษาต่อ การอบรมต่างๆ ผ่านช่องทางไลน์ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ และหนังสือเวียน	บุคลากรรับทราบข้อมูลข่าวสารรวดเร็ว และทั่วถึงทุกครั้งที่มีข่าวสารใหม่	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	กลุ่มอำนวยการ
	กิจกรรมที่ ๒ การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นระดับสำนัก	หน่วยงานมีคนดีศรีอนามัยระดับสำนัก	หน่วยงานมีคนดีศรีอนามัยระดับสำนัก	๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๐ ก.ย. ๖๒	กลุ่มอำนวยการ
	กิจกรรมที่ ๓ ยกย่องชมเชยผู้มีจิตใจดี มีคุณธรรม	บุคลากรที่ปฏิบัติดีได้รับการยกย่องชมเชย	มีบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นประจำทุกเดือน ๑ คน/ ๑ กลุ่ม	๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๐ ก.ย. ๖๒	- กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพฯ - กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ - เลขา คณะทำงานฯ
	กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาบุคลากร	บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมสุขภาพได้รับการพัฒนาความอายุงานและความเหมาะสมของตำแหน่ง	สำนักฯ มีการคัดเลือกบุคลากรเข้าอบรมตามเงื่อนไขของหลักสูตรอย่างน้อย ๖ คนต่อปี	๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๐ ก.ย. ๖๒	กลุ่มอำนวยการ
	บุคลากรในสำนักมีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น	บุคลากรในสำนักได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี อย่างน้อย ๓๐ คน	๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๐ ก.ย. ๖๒	กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ ๒ เสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรโดยเน้นส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำคัญต่อชีวิต

มาตรการหรือกิจกรรม สำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
มาตรการที่ ๑ ส่งเสริม สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ที่สำคัญต่อ ชีวิต	กิจกรรมที่ ๑ จัดสวัสดิการแก่ บุคลากรหรือคนในครอบครัวที่ เจ็บป่วย/เสียชีวิต/คลอดบุตร	บุคลากรได้รับการสนับสนุนสวัสดิการ จากสำนักส่งเสริมสุขภาพในวาระต่างๆ ตามความเหมาะสม	บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการจัด สวัสดิการตามความเหมาะสมทุกครั้ง	๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๐ ก.ย. ๖๒	กลุ่ม อำนวยการ
	กิจกรรมที่ ๒ จัดสวัสดิการด้าน การออกกำลังกายในหน่วยงาน และมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการ ออกกำลังกาย	-สำนักมีกิจกรรมการออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีสุขภาพดี	สำนักส่งเสริมสุขภาพจัดกิจกรรมการ ออกกำลังกายอย่างน้อย เดือนละ ๒ ครั้ง และมีคนเข้าร่วมอย่างน้อยกลุ่ม ละ ๓ คน	๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๐ ก.ย. ๖๒	กลุ่มพัฒนา ศักยภาพฯ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ ๓ เสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรโดยเน้นให้เกิดความรักและสามัคคีภายในองค์กร

มาตรการหรือกิจกรรม สำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
มาตรการที่ ๑ ส่งเสริม ความรักและความ สามัคคีภายในองค์กร	กิจกรรมที่ ๑ จัดกิจกรรมในวัน สำคัญต่างๆ	-บุคลากรมีกิจกรรมเสริมสร้างความ ผูกพันในองค์กร	สำนักส่งเสริมสุขภาพจัดกิจกรรม เสริมสร้างความผูกพันองค์กรอย่าง น้อย ๒ กิจกรรม	๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๐ ก.ย. ๖๒	กลุ่ม อำนวยการ
	กิจกรรมที่ ๒ จัดทำช่องทางรับ ฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	บุคลากรมีช่องทางในการร่วมแสดง ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพื่อการ พัฒนาหน่วยงาน	หน่วยงานมีช่องทางรับฟังความ คิดเห็นอย่างน้อย ๑ ช่องทาง	๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๐ ก.ย. ๖๒	กลุ่ม อำนวยการ

มาตรการหรือกิจกรรม สำคัญ (Key Activities)	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	กิจกรรมที่ ๓ จัดให้มีกิจกรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรมและ จริยธรรม	บุคลากรมีการปลูกฝังคุณธรรมและ จริยธรรมในจิตใจ	บุคลากรผู้เข้าประชุมร้อยละ ๘๐ ที่ นับถือพุทธศาสนาร่วมกิจกรรมสวด มนต์	๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๐ ก.ย. ๖๒	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์
	กิจกรรมที่ ๑ จัดอวยพรวันเกิด	บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพได้รับ การอวยพรวันเกิดเป็นประจำทุกเดือน	มีการจัดอวยพรวันเกิดในการประชุม สำนักส่งเสริมสุขภาพทุกเดือน และมี บุคลากรที่มีวันคล้ายวันเกิดได้เข้า ร่วมงานอวยพร อย่างน้อยร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๐ ก.ย. ๖๒	เลขา คณะทำงานฯ
	กิจกรรมที่ ๔ ประกาศเจตจำนง เพื่อการเป็นองค์กรสร้างสุข	-ผู้บริหารแสดงเจตจำนงการเป็น องค์กรสร้างสุขของสำนักส่งเสริม สุขภาพ -จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการ เป็นองค์กรสร้างสุข -แจ้งเวียนมาตรการ และกิจกรรม สำคัญตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย -การสื่อสารถ่ายทอดนโยบายผ่านการ ประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพ	- แจ้งเวียนเจตจำนงและมาตรการ การเป็นองค์กรสร้างสุขของสำนัก ส่งเสริมสุขภาพ - จัดประชุมคณะทำงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง - มีการถ่ายทอดนโยบายผ่านการ ประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพ อย่าง น้อย ๑	๑ ต.ค. ๖๑ – ๓๐ ก.ย. ๖๒	เลขา คณะทำงานฯ

หมายเหตุ: ๑. ตัวอักษรสีเหลือง คือ ข้อความที่เพิ่มเติมจากไฟล์เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๒. เนื่องด้วยไฟล์ผลการวิเคราะห์เก่า ที่ upload ไว้เมื่อเดือนมกราคม และเดือนกุมภาพันธ์ เป็นไฟล์ข้อมูลที่ยังมีข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้จัดทำจึงได้ลบไฟล์เก่าทั้ง ๒ ไฟล์ทิ้งจากระบบ และ upload เฉพาะไฟล์ฉบับสมบูรณ์ ไฟล์ใหม่ล่าสุดไฟล์นี้เพียงไฟล์เดียวเท่านั้น