

รายงานการวิเคราะห์การสำรวจความสมดุลในชีวิตและสถานการณ์ความผูกพันของบุคลากร
ต่อองค์กร สำนักส่งเสริมสุขภาพ รอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2564

ข้อมูลประกอบด้วย

1. รายงานวิเคราะห์การสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ รอบที่ 1
ปีงบประมาณ 2564

ลำดับ	คำถาม	คะแนน
องค์ประกอบที่ 1 การก้าวก้าวของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน		1.97
1	ฉันไม่มีสมาธิในการทำงานเพราะกังวลถึงภาระที่บ้าน	2.10
2	ความเครียดจากเรื่องส่วนตัวทำให้ฉันทำงานบกพร่อง	2.07
3	ฉันเหนื่อยล้าจากภาระงานที่บ้านจนทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่	1.89
4	ฉันไม่สามารถทำงานเสร็จตามเวลาเพราะต้องการจัดการกับเรื่องส่วนตัว	1.83
องค์ประกอบที่ 2 การก้าวก้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัว		2.29
5	ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	2.32
6	ความเครียดจากที่ทำงานทำให้ฉันมีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว	2.16
7	บ่อยครั้งที่ฉันมีงานติดพันจนทำให้ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมกับครอบครัวหรือเพื่อนฝูงหรือทำกิจกรรมที่สนใจได้	2.38
8	ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพของตัวเอง	2.31
องค์ประกอบที่ 3 การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว		3.55
9	งานของฉันช่วยให้รับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น	3.49
10	ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ฉันสามารถบริหารจัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.61
11	งานของฉันมีส่วนในการช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว	3.36
12	งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ	3.74
องค์ประกอบที่ 4 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน		3.99
13	ครอบครัวของฉันช่วยสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีให้ฉันในการทำงาน	4.07
14	ครอบครัวหรือเพื่อนฝูงช่วยให้ฉันคลายเครียดจากการทำงาน	4.03
15	กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของฉัน ช่วยเสริมสร้างทักษะให้ฉันทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.91

ลำดับ	คำถาม	คะแนน
16	การเรียนรู้จากการสร้างสัมพันธ์ภาพในครอบครัวช่วยให้ฉันมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.93

จากตารางวิเคราะห์การวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ รอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2564 ประเมินคะแนนแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การก้าวกายของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน คะแนน 1.97 แปลผลได้ว่า เรื่องในชีวิตส่วนตัวเข้าไปก้าวกายต่อการทำงานในระดับต่ำ

องค์ประกอบที่ 2 การก้าวกายของงานต่อชีวิตส่วนตัว คะแนน 2.29 แปลผลได้ว่า งานเข้าไปก้าวกายต่อชีวิตส่วนตัวในระดับปานกลาง

องค์ประกอบที่ 3 การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว คะแนน 3.55 แปลผลได้ว่า การทำงานสามารถส่งเสริมชีวิตส่วนตัวในระดับปานกลาง

องค์ประกอบที่ 4 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน คะแนน 3.99 แปลผลได้ว่า ชีวิตส่วนตัวสามารถส่งเสริมการทำงานได้เป็นอย่างดี

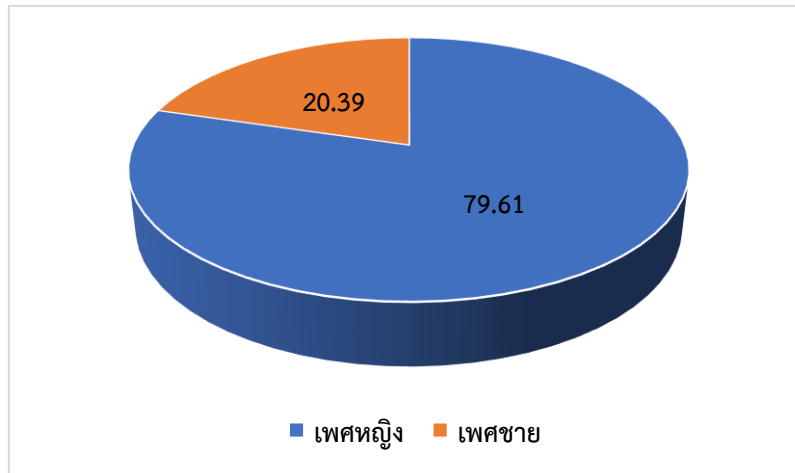
สรุปผลในภาพรวม บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพมีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

2. รายงานการวิเคราะห์ความผูกพันบุคลากรในองค์กร และข้อเสนอแนะของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ รอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2564

1. ข้อมูลทั่วไป

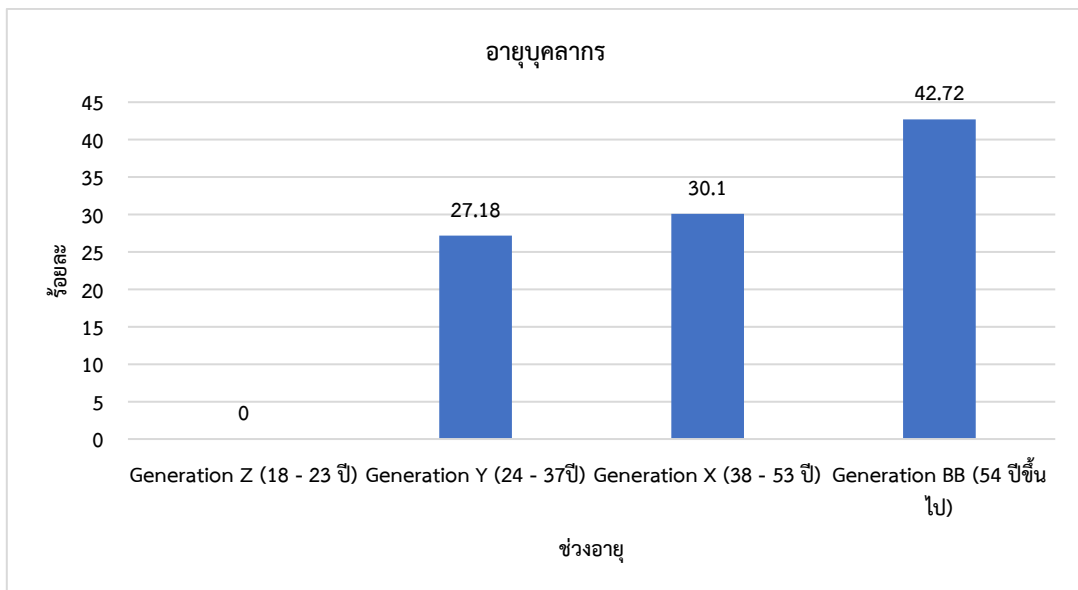
จากข้อมูลการตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพต่อองค์กร ซึ่งดำเนินการสำรวจรอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2564 ในเดือนธันวาคม 2563 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 103 คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 113 คน คิดเป็นร้อยละ 91.15 (ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 8.85) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.61 โดยมีข้อมูลทั่วไป ดังนี้

1.1 ข้อมูลเพศ



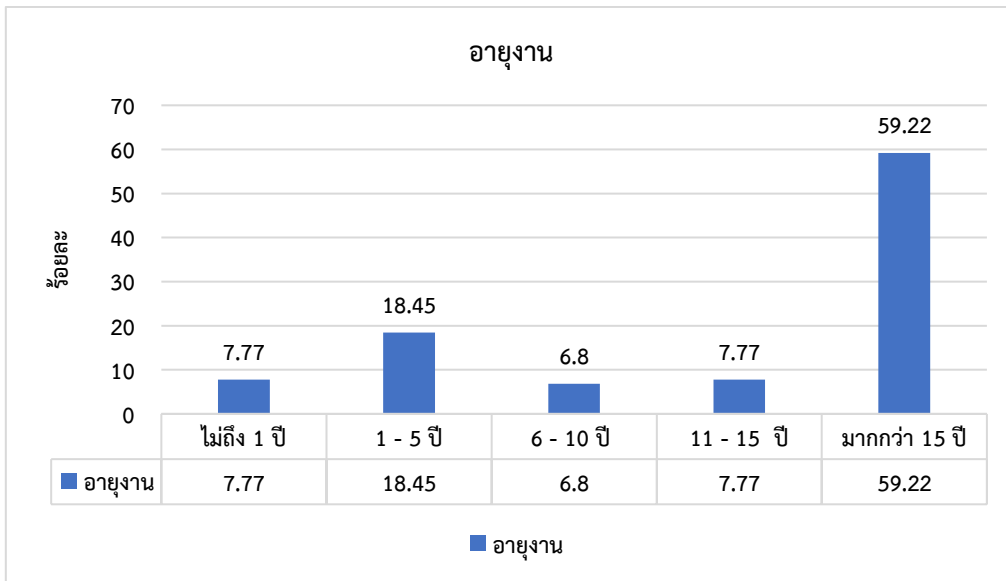
จากข้อมูลพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.61 เพศชาย 20.39

1.2 ข้อมูลอายุบุคลากรจำแนกตามช่วงอายุ



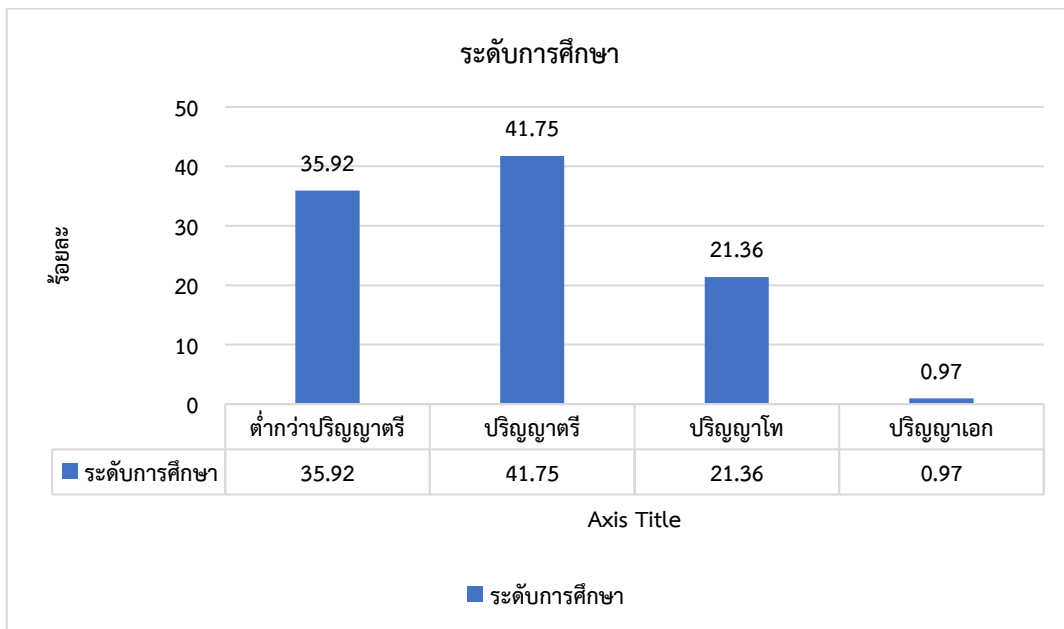
บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ใน Generation BB (อายุ 54 ปีขึ้นไป) รองลงมาคือ Generation X (อายุ 38 - 53 ปี) และ Generation Y (อายุ 24 - 37 ปี) คิดเป็นร้อยละ 42.72, 30.10 และ 27.18 ตามลำดับ

1.3 ข้อมูลอายุงานของบุคลากร



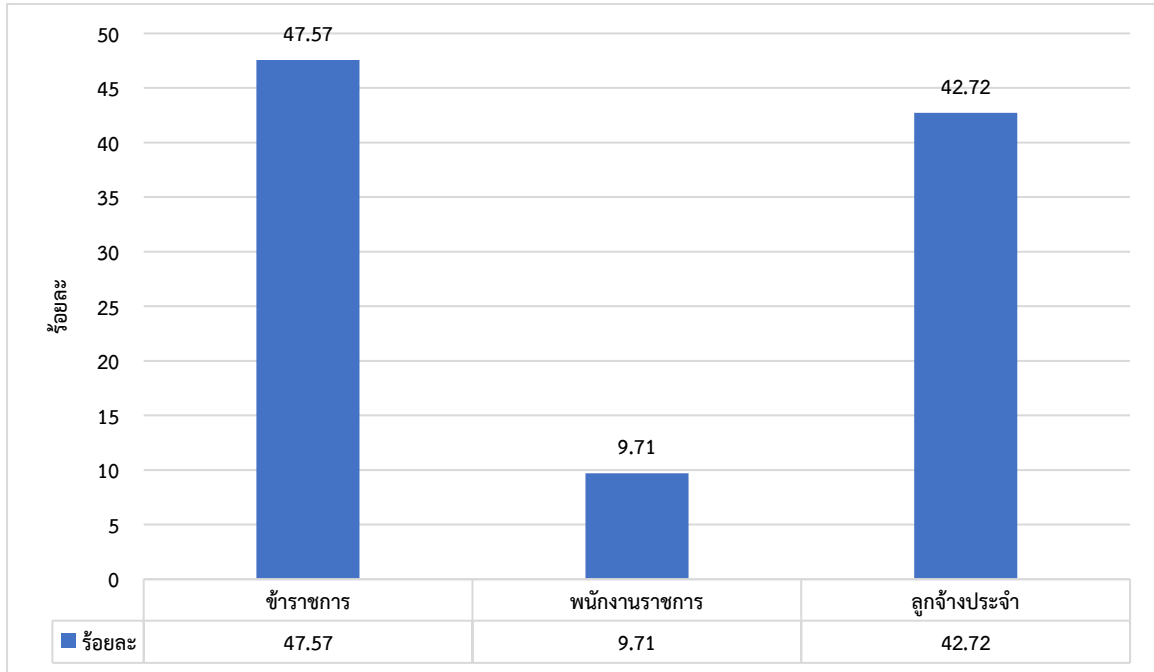
จากข้อมูลพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด รองลงมา คือ อายุการปฏิบัติราชการ 1 - 5 ปี และอายุการปฏิบัติราชการไม่ถึง 1 ปี และ 11 - 15 ปี (คิดเป็นร้อยละ 59.22, 18.45, และ 7.77 ตามลำดับ)

1.4 ข้อมูลวุฒิการศึกษา



จากข้อมูลพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท (คิดเป็นร้อยละ 41.75, 35.92, และ 21.36 ตามลำดับ)

1.5 ประเภทบุคลากร



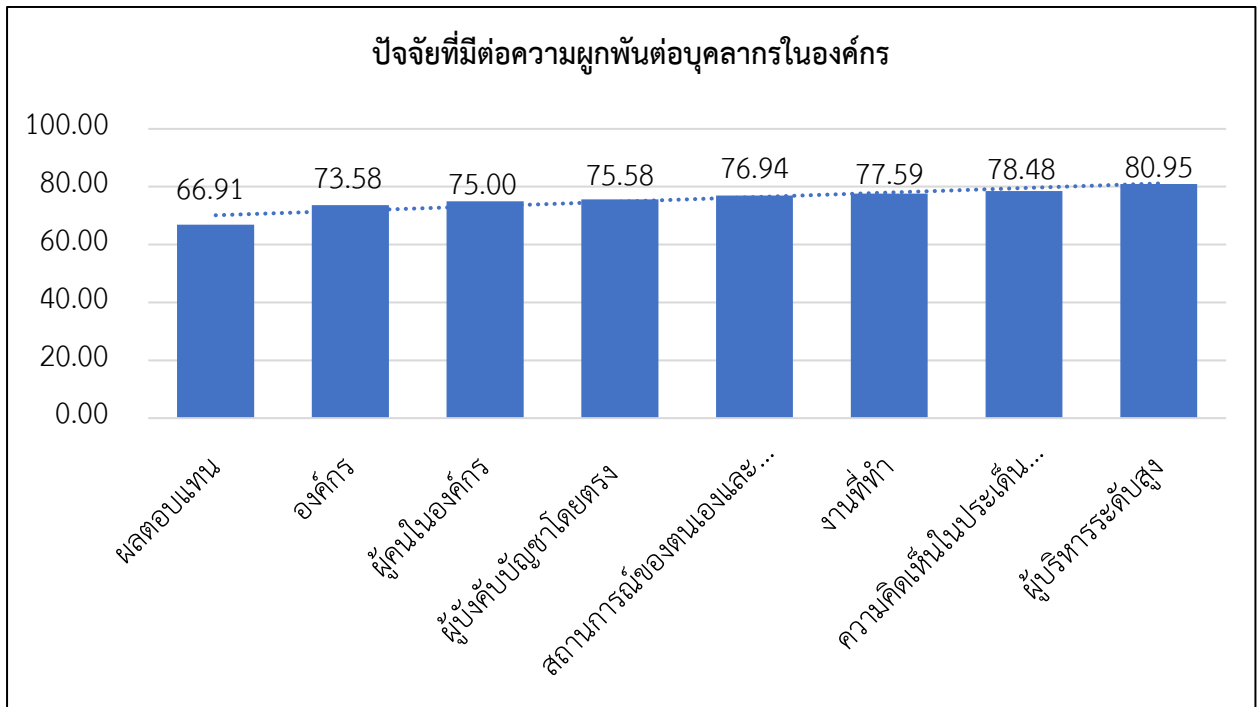
จากข้อมูลพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (ร้อยละ 47.57, 42.72, และ 9.71 ตามลำดับ)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีงบประมาณ 2564

จากการตอบแบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ 2564 รอบที่ 1 (ตุลาคม 2563 - มีนาคม 2564) พบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เรียงลำดับจากน้อยไปมาก ดังแสดงในตาราง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	คะแนน
1. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	66.91
2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	73.58
3. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	75.00
4. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	75.58
5. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	76.94
6. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	77.59
7. ความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ (ความผูกพัน)	78.48
8. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	80.95
คะแนนภาพรวม	75.63

กราฟแสดงปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อบุคลากรในองค์กร



ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กร รอบที่ 1 ปี 2564 สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรที่ได้คะแนนน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ตามด้วยปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร

ข้อเสนอแนะการตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพต่อองค์กร

1. การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ควรมาจากความเต็มใจและควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสำนักส่งเสริมสุขภาพทั้งการแสดงความคิดเห็น การรับฟังข้อเสนอต่างๆ อย่างเปิดใจ และคาดหวังว่าผู้บริหารจะยอมรับในข้อบกพร่องของสำนัก เพื่อนำไปสู่การพัฒนา
2. ชีวิตครอบครัวและการทำงานจัดสมดุลไม่ได้เพราะครอบครัวอยู่ไกล อาจเกิดข้อบกพร่องได้หลายอย่าง และทำให้ไม่เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนและส่วนรวมได้เต็มที่
3. หน่วยงานจัดสวัสดิการ และสนับสนุนการเข้าอบรมในหัวข้อที่พนักงานสนใจให้มากยิ่งขึ้น
4. ผู้นำที่ดีต้องเข้าถึงเจ้าหน้าที่ทุกคน
5. ควรมีกิจกรรมร่วมกัน / ทำงานร่วมกัน ให้มากกว่านี้ , บุคลากรบางส่วน ยังไม่รู้จักกันเลย
6. อยากให้เพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานราชการ
7. เนื่องจากงานปัจจุบันมีความละเอียดและซับซ้อน แต่บุคลากรก็น้อยลงไป และบุคลากรไม่มีมาทดแทนไม่เพียงพอกับงาน ทำให้บุคลากรทำงานไม่มีความสุขและเปื่องาน ขอเสนอว่าควรรับบุคลากรตำแหน่งผู้สนับสนุนงานบ้าง (ลูกจ้างในรูปแบบ จ้างเหมาหรืออื่นๆ) ไม่ใช่มีแต่นักวิชาการ เป็นต้น

2. ข้อมูลค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร รอบที่ 1 ปี 2564 เทียบกับปี 2562 และปี 2563 (Trend)

ปัจจัย	1/62	2/62	1/63	2/63	1/64
1.ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	77.83	76.96	74.83	80.07	73.58
2.ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	79.87	79.78	79.37	81.64	77.59
3.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	78.91	78.76	77.48	79.51	75.00
4.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	73.26	70.77	73.81	75.50	75.58
5.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	83.59	79.42	79.52	81.03	80.95
6.ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	80.58	78.70	79.36	81.51	76.94
7.ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	70.01	65.58	67.99	71.62	66.91
8. ความผูกพันองค์กร	-	-	80.79	81.53	78.48
ค่าเฉลี่ยรวม	77.72	75.71	76.05	79.06	75.63

