



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ
INTERCOUNTRY CENTRE FOR ORAL HEALTH

รายงาน

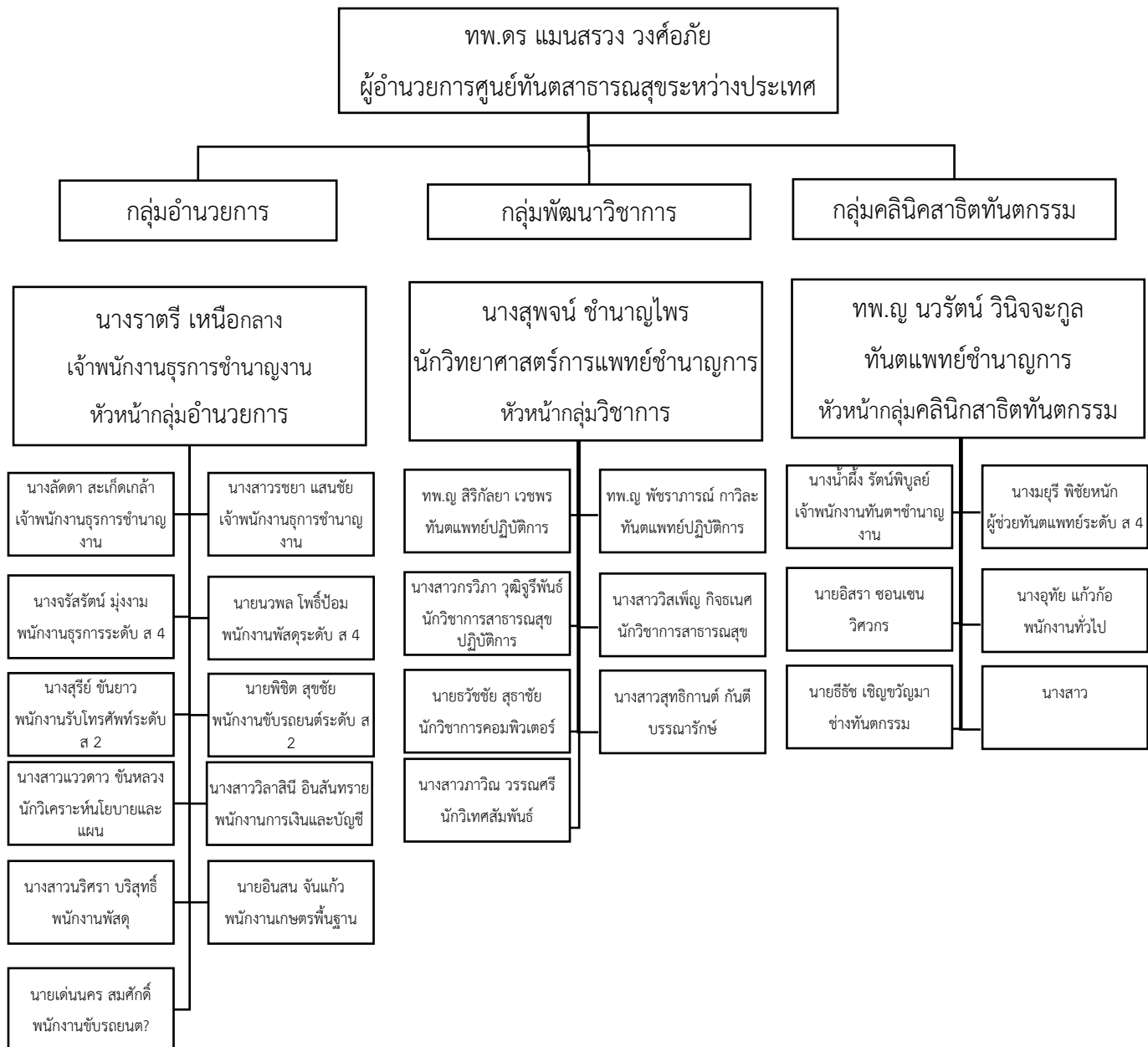
ผลการวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร



คณะทำงานการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร

ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ กรมอนามัย
ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2562

โครงสร้างองค์กรของศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ



ผลการสำรวจและวิเคราะห์ผล

จากการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ โดยใช้แบบสำรวจออนไลน์เรื่องความผูกพันของบุคลากรศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

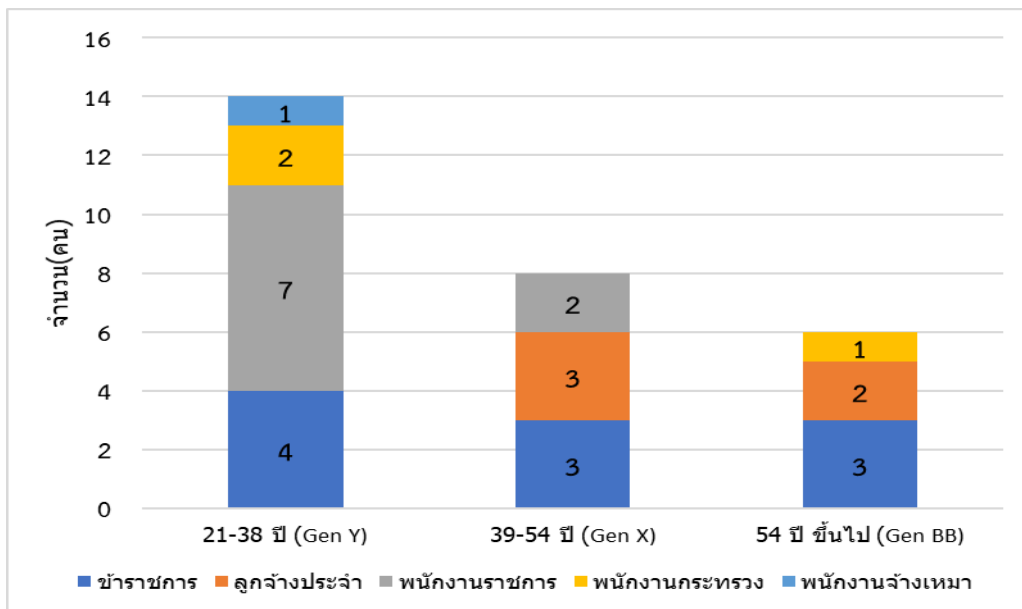
1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ตารางที่1 จำนวนบุคลากรของศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ แบ่งตามประเภท

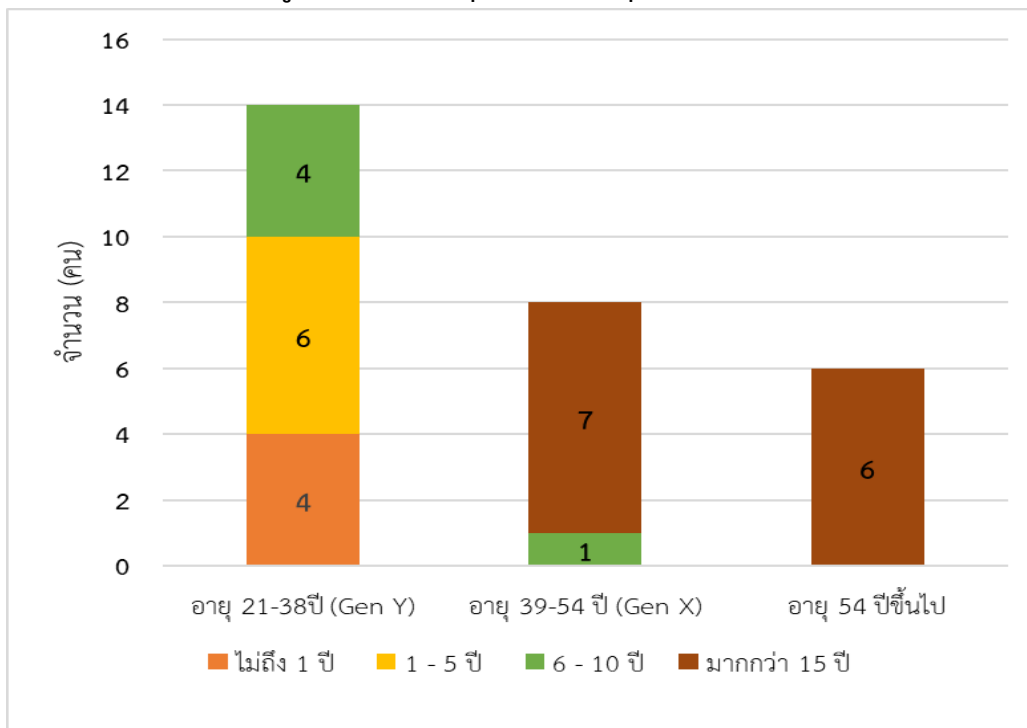
ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	10
ลูกจ้างประจำ	5
พนักงานราชการ	9
พนักงานกระทรวง	3
พนักงานจ้างเหมา	1
รวมทั้งสิ้น	28
ระดับตำแหน่งข้าราชการ	จำนวน (คน)
เชี่ยวชาญ	1
ชำนาญการพิเศษ	1
ชำนาญการ	1
ปฏิบัติการ	3
ชำนาญงาน	4
รวมทั้งสิ้น	10

ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศแบ่งเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ, กลุ่มพัฒนาวิชาการ และกลุ่มคลินิกสาธิตทันตกรรม มีบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 28 คน แบ่งบุคลากรตามประเภท (ตารางที่1) ได้แก่ ข้าราชการ 10 คน , ลูกจ้างประจำ 5 คน , พนักงานราชการ 9 คน พนักงานกระทรวง 3คน และพนักงานจ้างเหมา 1 คน

แผนภูมิที่ 1 แสดงอายุของบุคลากรในหน่วยงาน



แผนภูมิที่ 2 แสดงอายุราชการของบุคลากรในหน่วยงาน



เมื่อแบ่งอายุของบุคลากรของศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศตาม Generation (แผนภูมิที่ 1) สามารถแบ่งได้ดังนี้ กลุ่มอายุระหว่าง 21-38 ปี หรือ Gen Y เป็นกลุ่มมีจำนวนบุคลากรมากที่สุดคือ 14 คน แยกเป็น ข้าราชการ 4 คน พนักงานราชการ 7 คน ลูกจ้างกระทรวง 2 คนและพนักงานจ้างเหมา 1 คน ส่วนใน

กลุ่มอายุระหว่าง 39-54 ปี หรือ Gen X มีทั้งหมด 8 คน แยกเป็น ข้าราชการ 3 คน ลูกจ้างประจำ 3 คน และ พนักงานราชการ 2 คน กลุ่มอายุระหว่าง 54 ปี ขึ้นไป หรือ Gen BB มีจำนวน 5 คน แยกเป็น ข้าราชการ 3 คน ลูกจ้างประจำ 2 คนและ พนักงานกระทรวง 1 คน จากการสำรวจอายุราชการของบุคลากร (แผนภูมิที่ 2) เห็นว่า บุคลากรในกลุ่มอายุระหว่าง 21-38 ปี หรือ Gen Y มีอายุราชการที่กระจายกันตั้งแต่อายุไม่ถึง 1 ปี จนถึง 10 ปี ส่วนกลุ่มอายุระหว่าง 39-54 ปี หรือ Gen X มีอายุราชการ ตั้งแต่ 6 ปี จนถึงมากกว่า 15 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 54 ปี ขึ้นไป หรือ Gen BB ทั้งหมดมีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (N=28)

หัวข้อ	ไม่จริงเลย (จำนวน คน)	จริงบ้าง แต่น้อย (จำนวน คน)	จริงและไม่จริง พอๆกัน (จำนวน คน)	ค่อนข้าง จริง (จำนวน คน)	จริงอย่าง ที่สุด (จำนวน คน)	ค่าเฉลี่ยระดับ ความผูกพัน (ร้อยละ)
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร						
1. หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	0	2	2	14	10	78.57
2. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	0	1	3	12	12	81.25
3. หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	0	1	6	13	8	75
4. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	1	0	5	14	8	75
5. หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	1	0	6	13	8	74.11
6. หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	1	1	7	9	10	81.25
เฉลี่ยรวม						77.53
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ						
7. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	0	1	3	12	12	81.25
8. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	0	1	2	12	13	83.04
9. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	0	1	1	11	15	85.71

หัวข้อ	ไม่จริง เลย (จำนวน คน)	จริงบ้าง แต่น้อย (จำนวน คน)	จริงและ ไม่จริง พอๆกัน (จำนวน คน)	ค่อนข้าง จริง (จำนวน คน)	จริงอย่าง ที่สุด (จำนวน คน)	ค่าเฉลี่ยระดับ ความผูกพัน (ร้อยละ)
10. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	0	1	6	11	10	76.79
11. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	0	1	5	15	7	75
12. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	0	1	4	11	12	80.36
เฉลี่ยรวม						80.36
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร						
13. เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	0	2	3	11	12	79.46
14. เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	0	2	5	12	9	75
เฉลี่ยรวม						77.23
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง *หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่สั่งการและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง						
15. หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	1	2	2	15	8	74.11
16. หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	1	0	2	14	11	80.36
17. หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	1	0	5	12	10	76.79
18. หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	1	0	6	12	9	75
19. หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิด	1	0	4	13	10	77.68
เฉลี่ยรวม						76.79
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง *ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร หมายถึงผู้นำสูงสุดของหน่วยงานระดับกรม หรือระดับจังหวัด						
20. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์		1	3	10	14	83.04
21. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม		1	2	11	14	83.93
22. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		1	2	10	15	84.82

หัวข้อ	ไม่จริง เลย (จำนวน คน)	จริงบ้าง แต่น้อย (จำนวน คน)	จริงและ ไม่จริง พอๆกัน (จำนวน คน)	ค่อนข้าง จริง (จำนวน คน)	จริงอย่าง ที่สุด (จำนวน คน)	ค่าเฉลี่ยระดับ ความผูกพัน (ร้อยละ)
23. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมแถวที่ 1		1	2	10	15	82.14
เฉลี่ยรวม						83.48
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม						
24. ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	2	1	6	13	6	67.86
25. ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	0	1	2	12	13	83.04
26. ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	0	1	1	14	12	83.04
27. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	0	0	9	8	11	76.79
28. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	0	0	7	11	10	77.68
เฉลี่ยรวม						77.68
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน						
29. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	1	0	9	12	6	69.64
30. ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	1	2	6	12	7	69.64
31. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	1	0	7	13	7	72.32
เฉลี่ยรวม						70.53
ความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ						
32. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	1	2	6	10	9	71.43
33. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	0	4	9	14	81.25
34. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	0	1	3	9	15	83.93
35. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และ	0	1	3	10	14	83.04

หัวข้อ	ไม่จริง เลย (จำนวน คน)	จริงบ้าง แต่น้อย (จำนวน คน)	จริงและ ไม่จริง พอๆกัน (จำนวน คน)	ค่อนข้าง จริง (จำนวน คน)	จริงอย่าง ที่สุด (จำนวน คน)	ค่าเฉลี่ยระดับ ความผูกพัน (ร้อยละ)
กิจกรรมอื่นๆ เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีนวัตกรรม CSR ของส่วนราชการ 5 ส เป็นต้น						
36. ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	0	1	1	11	15	85.72
เฉลี่ยรวม						81.07
ภาพรวมของปัจจัยทั้งหมด						78.08

หมายเหตุ : ไม่จริงเลย	คือ	ระดับความผูกพันเท่ากับ 0
จริงบ้างแต่น้อย	คือ	ระดับความผูกพันเท่ากับร้อยละ 1-25
จริงและไม่จริงพอๆกัน	คือ	ระดับความผูกพันเท่ากับร้อยละ 26-50
ค่อนข้างจริง	คือ	ระดับความผูกพันเท่ากับร้อยละ 51-75
จริงอย่างที่สุด	คือ	ระดับความผูกพันเท่ากับร้อยละ 76-100

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 28 คน ภาพรวมของปัจจัยทั้งหมดทั้ง 8 ข้อหลักๆ (ตามตาราง) พบว่า ปัจจัย 8 ข้อดังกล่าว มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับร้อยละ 78.08 ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศมากที่สุด คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรเท่ากับ 83.48 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศน้อยที่สุด คือ ปัจจัยเกี่ยวกับค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรเท่ากับ 70.53 เมื่อแยกตามรายละเอียดแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรในเรื่องของจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ และเรื่องของสื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 81.25 เท่ากัน แสดงให้เห็นว่าการจัดหาสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และนอกจากนี้การสื่อสารสร้างความเข้าใจในองค์กรทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์พูดคุยสร้างความเข้าใจกันเกิดความผูกพันและช่วยเหลือกันทำให้การทำงานดำเนินไปอย่างสะดวก ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำเรื่องงานทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมากที่สุด ร้อยละ 85.71 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเมื่อได้รับการส่งเสริมการพัฒนาตนเองจากองค์กรก็รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองนั้นมีความสำคัญกับองค์กรจึงเกิดความผูกพันกับองค์กรมาก แต่ในส่วนในเรื่องความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อความผูกพัน

น้อยที่สุดในปัจจัยของงานที่ทำเท่ากับร้อยละ 75 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีการมอบหมายงานโดยไม่ได้รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรว่ามีความพร้อมในงานที่รับมอบหมายหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำในเรื่องของงานที่ทำตรงกับความต้องการของบุคลากรนั้นส่งผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรน้อยรองลงมาเท่ากับร้อยละ 76.79 สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กรเรื่องเพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ มีผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรในองค์กรมากที่สุดเท่ากับ ร้อยละ 79.46 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือหัวหน้างานที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันขององค์กรมากที่สุด คือเรื่องหัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถเท่ากับร้อยละ 80.36 แสดงได้ว่าเมื่อหัวหน้างานมีความสามารถทำให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เกิดความผูกพันระหว่างหัวหน้างานและบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง พบว่า เรื่องผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมากที่สุดเท่ากับร้อยละ 84.82 ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมากที่สุดในเรื่องของครอบครัวมีเข้าใจและสนับสนุนการทำงานและเรื่องความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรเท่ากับร้อยละ 83.04 เท่ากัน เห็นว่าเมื่อครอบครัวมีการสนับสนุนการทำงานทำให้บุคลากรสามารถแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ งานที่ทำจึงเกิดความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายซึ่งงานที่ทำนั้นเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรได้ จึงเกิดความภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเองเกิดความรักงานที่ตนเองทำและส่งผลต่อความผูกพันของตนเองที่มีต่อองค์กรได้เช่นกัน เมื่อพิจารณาปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน พบว่า เรื่องของการได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมากที่สุดเท่ากับร้อยละ 72.32 ซึ่งการได้รับการยกย่องนอกจากเป็นการให้ผู้อื่นได้ชื่นชมแล้วยังส่งผลต่อการเห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กรเกิดผลทางบวกต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรเกิดการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งกันและกัน สุดท้ายปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรเท่ากับ 85.72

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. ควรจะมีกิจกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เพื่อหลอมละลายพฤติกรรม ความแตกต่างระหว่าง GEN และสร้างสุข
2. ควรมีการประชุมพัฒนาองค์กรเป็นประจำทุกปี
3. ขอกรมพิจารณางบประมาณให้หน่วยงานเพิ่มขึ้น
4. ทำงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จสมบูรณ์
5. มีความเครียดในการทำงานมาก

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงองค์กร

1. ควรมีการลงทุนให้พัฒนาองค์กรระดับสากล
2. ความก้าวหน้าในสายงานไม่มี
3. นโยบายควรชัดเจน

รายชื่อคณะกรรมการ
การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

๑. นางราตรี	เหนือกลาง	ที่ปรึกษา
๒. นางสาววิสเพ็ญ	กิจเนศ	ประธานคณะกรรมการ
๓. นางสาวสุทธิดานต์	กันดี	คณะกรรมการ
๔. นางสาวภาวิณี	วรรณศรี	คณะกรรมการ
๕. นายธวัชชัย	สุธาชัย	คณะกรรมการ
๖. นางสาวแววดาว	ชั้นหลวง	คณะกรรมการ