

รายงานการประชุม
คณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรประจำปี 2563
วันที่ 9 ตุลาคม 2562 เวลา 13.00 น. – 14.00 น.
ณ ห้องประชุมศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นางราตรี	เหนือกลาง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ที่ปรึกษาคณะกรรมการฯ
2. นางสาววิสเพ็ญ	กิจเนศ	นักวิชาการสาธารณสุข	คณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันฯ
3. นางสาวสุทธิกานต์	กันต์	บรรณรักษ์	คณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันฯ
4. นางสาวภาวิณี	วรรณศรี	นักวิเทศสัมพันธ์	คณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันฯ
5. นางแววดาว	ชั้นหลวง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันฯ
6. นายธวัชชัย	สุธาชัย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	คณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันฯ

วาระการประชุม ทบทวน วิเคราะห์สถานการณ์ เจือจาง ปัจจัยกำหนดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

นางสาววิสเพ็ญ : รายงานสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานและผลกระทบความผูกพันของบุคลากรในองค์กรในปีที่ผ่านมา ให้คณะกรรมการทราบและร่วมกันอภิปราย ดังนี้

การดำเนินงานในปีที่ผ่านมา (2562)

ศูนย์ทันตสาธารณสุข มีการดำเนินมาตรการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรทั้งหมด 7 มาตรการ ดังนี้

1. การสื่อสารทิศทางการองค์กร เพื่อบุคลากรได้รับข้อมูล ข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ในหน่วยงานอย่างครอบคลุม ทัวถึง และต่อเนื่องผ่านช่องทางการสื่อสารภายใน องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การส่งเสริมสวัสดิการ เพื่อส่งเสริมทันตสุขภาพแก่บุคลากรให้มีสุขภาพฟันและสุขภาพกายใจที่ดี และเป็น Health Model ของหน่วยงาน

3. การส่งเสริมสุขภาพ เพื่อบุคลากรมีสุขภาพดี ส่งผลต่อจิตใจและบุคคลใกล้ชิดมีความสุข ดำเนินชีวิตด้วยความสงบสุข

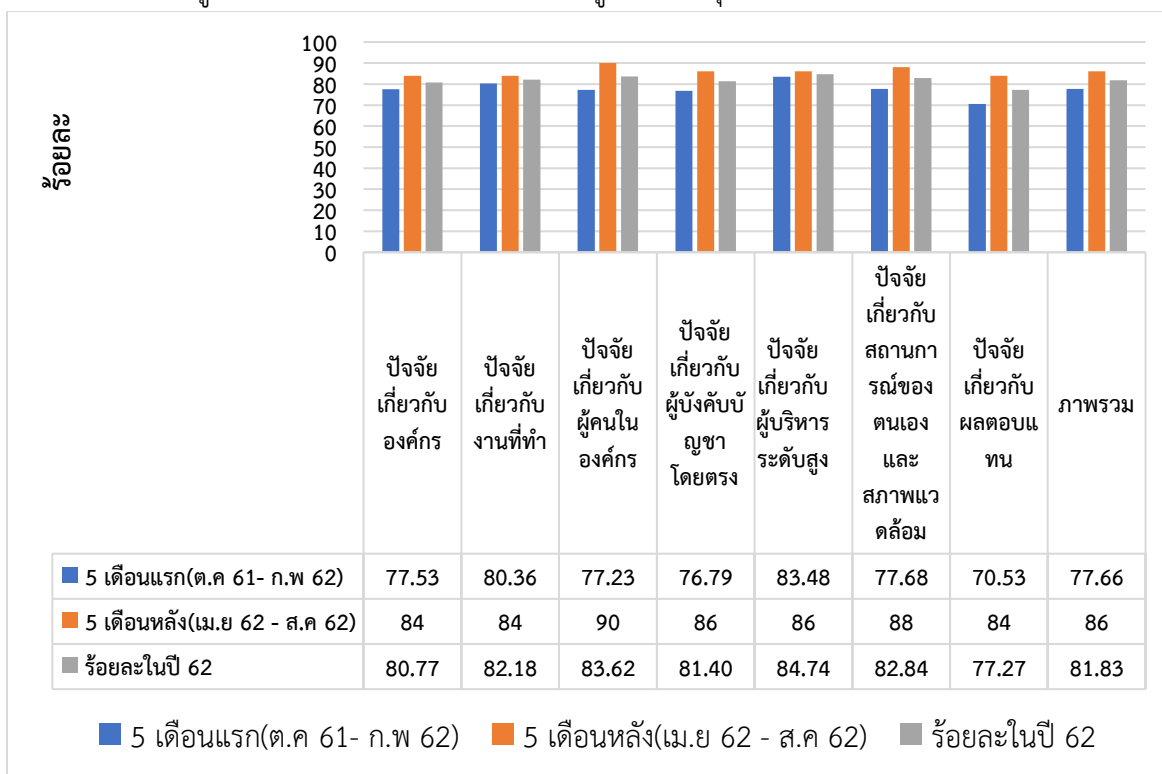
4. การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และจิตอาสาเพื่อบุคลากรมีแนวคิดและแนวทางการป้องกันการทุจริต ผลประโยชน์ทับซ้อนและให้บุคลากรได้พัฒนาจิตใจในการช่วยเหลือคนและการให้บริการอย่างเต็มใจ

5. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เข้าใจระเบียบและการทำงานของหน่วยงานและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

6. การยกย่องเชิดชู/การให้คุณค่าและเป็นหน่วยงานคุณธรรมเป็นการแสดงความยินดีแก่ผู้ที่ได้รับรางวัล และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรของหน่วยงานคนอื่น ๆ และยกย่องบุคลากรที่มีประสพการณ์ในการทำงานและสร้างความเคารพรักสามัคคีกันของบุคลากร

7. การสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อบุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานพร้อมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน

ร้อยละความผูกพันของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปีงบประมาณ 2562



ผลการวิเคราะห์ร้อยละความผูกพันของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละความผูกพันของบุคลากรในองค์กรในภาพรวมรวม ปี 2562 เท่ากับร้อยละ 81.83 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การให้คะแนนในระดับ 5 คือมีระดับความผูกพันของบุคลากรมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ในช่วง 5 เดือนหลังมีร้อยละความผูกพันภาพรวมเท่ากับ 86 ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก 5 เดือนแรก (ร้อยละ 77.66) โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.34 เมื่อศึกษารายละเอียดแต่ละปัจจัยพบว่า ในปี 2562 ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลากรในหน่วยงานมากที่สุด คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง คือ ร้อยละ 84.74 รองลงมาคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร ร้อยละ 83.62 และน้อยที่สุดคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนร้อยละ 77.27 และเมื่อพิจารณาระหว่าง 5 เดือนแรกกับ 5 เดือนหลัง ปัจจัยที่มีการเพิ่มขึ้นของร้อยละความผูกพันมากที่สุด คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร จากร้อยละ 77.23 เป็นร้อยละ 90 แสดงได้ว่าในช่วง 5 เดือนหลังมีการกระตุ้นความผูกพันของบุคลากรได้ดี และควรมีการดำเนินงานต่อไป

GAP	การวิเคราะห์
1.ความแตกต่างระหว่างGEN ที่เห็นได้ชัดจากการร่วมกลุ่ม	ควรจะมีกิจกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เพื่อหลอมละลายพฤติกรรม ความแตกต่างระหว่างGEN และสร้างสุข
2.ความเครียดในการทำงานมาก	หากิจกรรมผ่อนคลายร่วมกัน หัวหน้างานสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้เพื่อลดความเครียด
3.บุคลากรบางคนมีความเข้าใจในระบบการดำเนินงานในแต่ละกลุ่มงานไม่ตรงกัน เกิดปัญหาการเข้าใจผิดกันขึ้นได้	ให้มีการจัดการความรู้ในแต่ละฝ่ายเพื่อพัฒนางาน และมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรและทำแผนร่วมกันทุกปี

และจากการกำหนดแผนในปีที่ผ่านมา จากการประเมินตัวชี้วัดในรอบ 5 เดือนแรก เจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัด 2.2 ได้วิจารณ์ว่าแผนที่กำหนดนั้นไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูล ดังนั้นในปี 2563 หน่วยงานควรมีการกำหนดแผนให้สอดคล้องกับข้อมูลสถานการณ์ เพื่อปิดช่องว่างของการดำเนินงาน และควรสอดคล้องกับความพร้อมของบุคลากรด้วย

นางราตรี : จากการฟังการนำเสนอ ควรนำข้อมูลที่น่าสนใจ มาช่วยในการกำหนดมาตรการการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพัน เพื่อให้สอดคล้องกับความพร้อมของบุคลากรและสถานการณ์ การดำเนินงานจึงสามารถเป็นไปได้ง่ายขึ้น

นางสาวสุทธิกานต์ : เสนอกิจกรรมอวยพรวันเกิด ซึ่งในหน่วยงานอื่นมีการเป่าเค้กวันเกิด แต่หน่วยงานของเราสามารถอวยพรผ่านทางไลน์กลุ่มได้ ซึ่งไม่ซ้ำกับคนอื่น โดยการใช้ E-Gard หรือบัตรอวยพรอิเล็กทรอนิกส์ได้

นางสาวภาวิณี : เห็นด้วยกับคุณสุทธิกานต์ และขอเสนอกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความเครียดแก่คนในองค์กร จากที่เห็น Gab เรื่องของความเครียดในการทำงาน หรือกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสื่อสารที่สร้างความเข้าใจกันได้ง่าย ลดปัญหาความขัดแย้งจากการสื่อสาร

นายธวัชชัย : อาจมีการบุญตักบาตรร่วมกันประจำปี หรือการถวายเทียนพรรษา ให้เป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกันนอกจากเรื่องงาน ลดความแตกต่างระหว่าง Gen ด้วยเนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ทุก Gen นิยมทำอยู่แล้ว

นางสาวสุทธิกานต์ : ให้มีกิจกรรมป้องกันโรค เช่น การป้องกันลูกน้ำยุงลาย หรือปลูกปารักษาธรรมชาติ ลดการเครียดจากงาน

นางราตรี : ดังนั้นจากที่ได้คุยกัน ลองร่างแผนขึ้นมากเพื่อขอให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์ร่วมพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ก่อนการกำหนดแผนการดำเนินงานให้ชัดเจน

ปิดการประชุม 14.00 น.

นางสาวภาวิณี วรรณศรี
ผู้บันทึกการประชุม