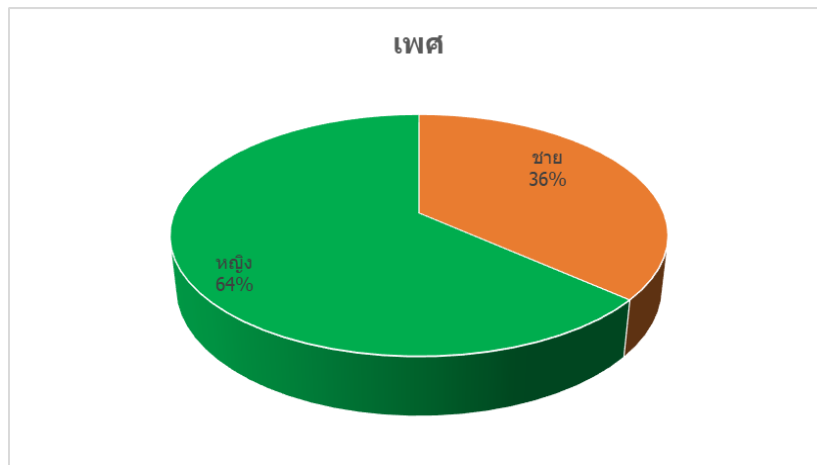


สรุปผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Engagement) รอบที่ 1 ประจำปี 2564

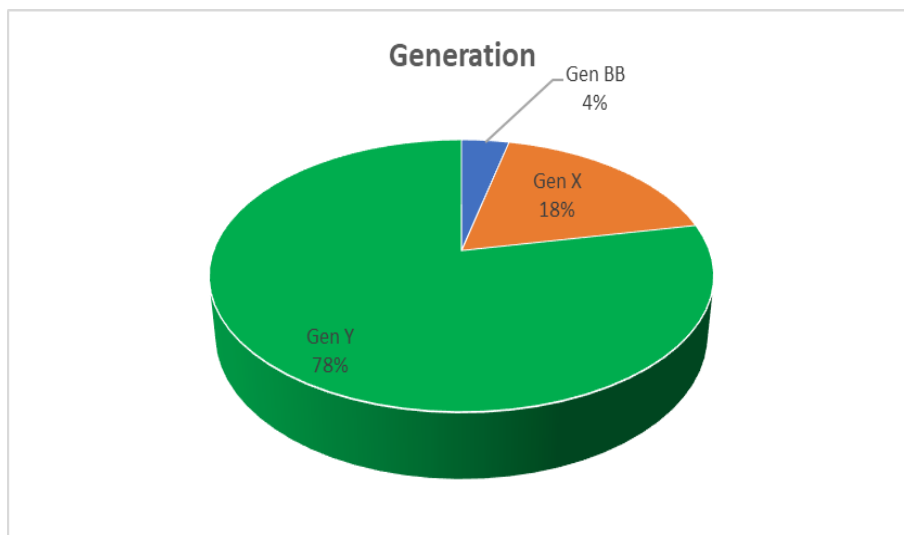
ศูนย์อนามัยที่ 8 อุตรดิตถ์

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 8 อุตรดิตถ์ โดยใช้ข้อมูลแบบสำรวจออนไลน์ต่อความผูกพันของบุคลากร (Engagement) ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อหาความพึงพอใจหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 8 อุตรดิตถ์ ในหัวข้อปัจจัยต่างๆ รายละเอียด ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

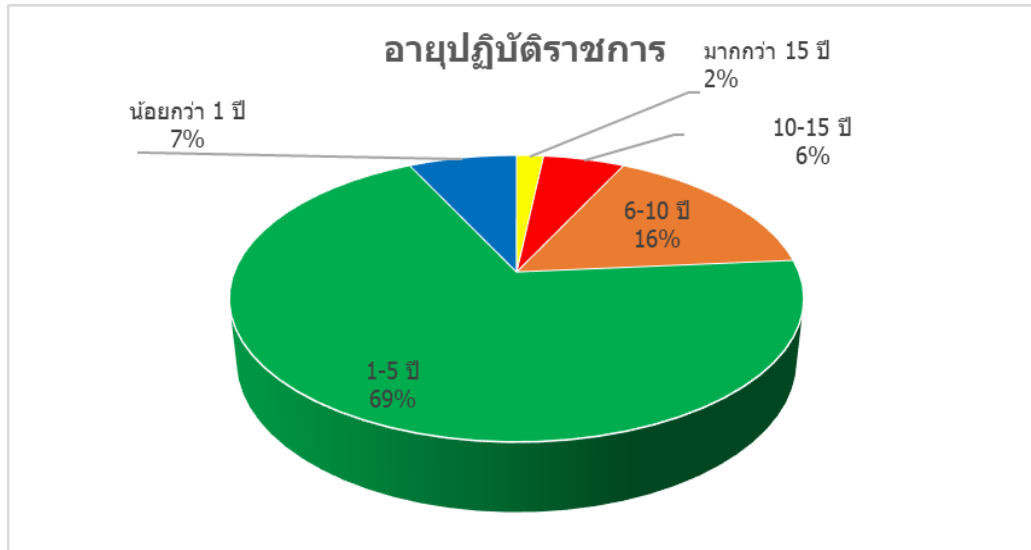
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 55 คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 55 คน (ไม่รวมพนักงานจ้างเหมาบริการ) คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64 และเพศชาย ร้อยละ 36



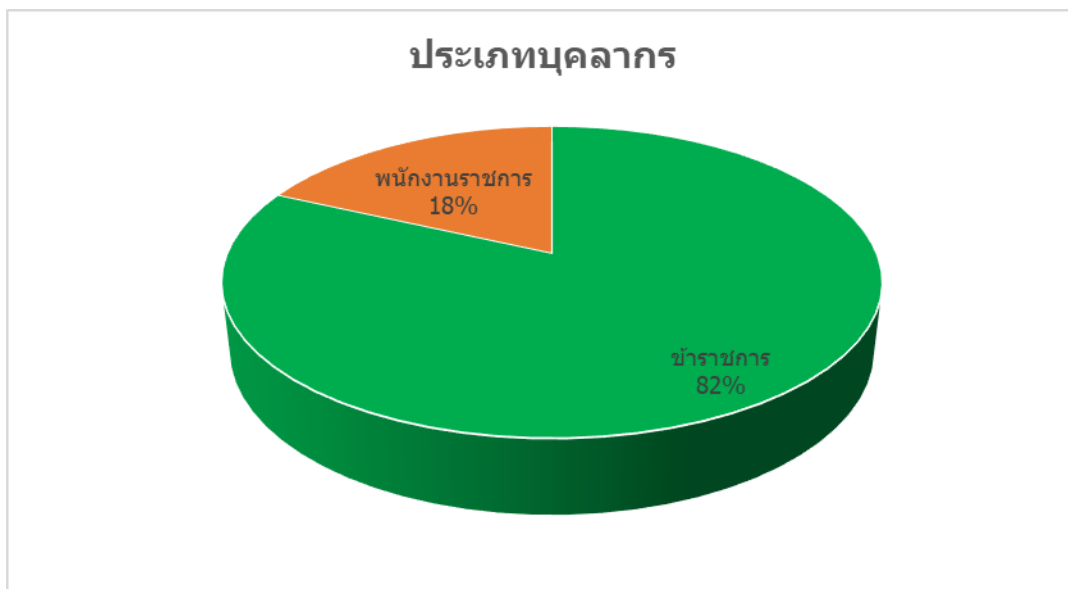
อายุระหว่าง 24-37 ปี (Generation Y) มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 78 รองลงมาคืออายุระหว่าง 38-53 ปี (Generation X) ร้อยละ 18 และอายุระหว่าง 54-60 ปี (Generation BB) ร้อยละ 4



อายุปฏิบัติราชการ 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 69 รองลงมาคืออายุปฏิบัติราชการ 6-10 ปี ร้อยละ 16 อายุปฏิบัติราชการน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 7 อายุปฏิบัติราชการ 10-15 ปี ร้อยละ 6 และอายุปฏิบัติราชการมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 2



โดยเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการมากที่สุด ร้อยละ 82 และพนักงานราชการ ร้อยละ 18



ส่วนที่ 2 ผลการตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Engagement) รอบที่ 1 ประจำปี 2564



ตาราง แสดงข้อมูลร้อยละการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 8 อุตรดิตถ์ รอบ 1 ปี 2564

ปัจจัย		ผลคะแนน	เกณฑ์ คะแนน
ORG	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	73.56	ปานกลาง
1	หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	70.91	
2	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	77.27	
3	หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางการที่ชัดเจน	80.00	
4	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	72.27	
5	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	68.18	
6	หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	72.73	
WORK	ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	80.23	มาก
7	งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	86.82	
8	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	85.45	
9	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	85.91	
10	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	76.82	
11	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	70.91	
12	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	75.45	
COL	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	83.18	มาก
13	เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	85.45	
14	เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	80.91	
SUP	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	77.91	ปานกลาง
15	หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	77.73	
16	หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	79.55	
17	หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	76.36	
18	หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	76.36	
19	หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	79.55	

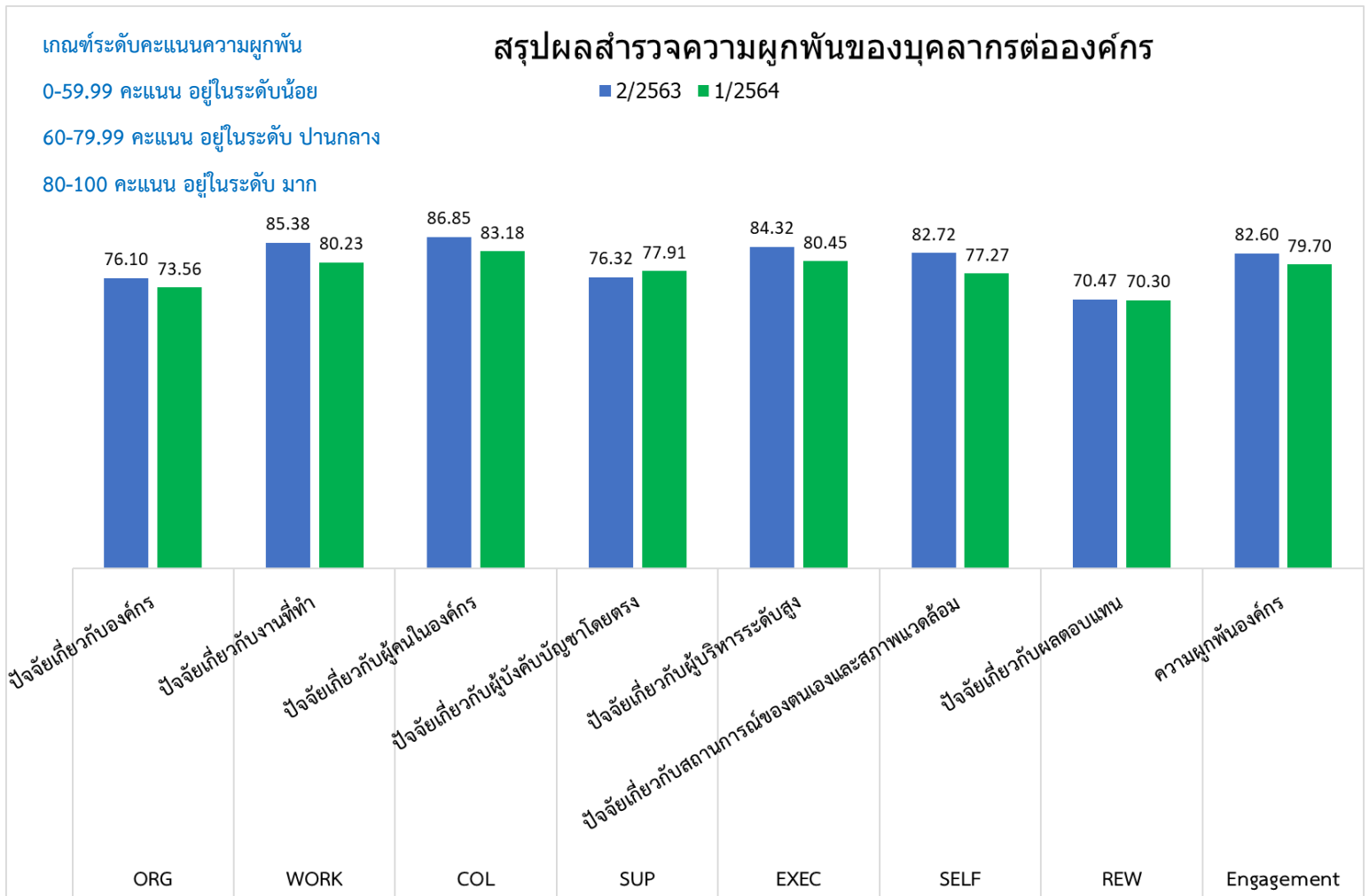
EXEC	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	80.45	มาก
20	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์	82.27	
21	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีคุณธรรม	80.45	
22	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	82.27	
23	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	76.82	
SELF	ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	77.27	ปานกลาง
24	ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	70.00	
25	ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	86.82	
26	ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	83.64	
27	ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	68.64	
28	ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	77.27	
REW	ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	70.30	ปานกลาง
29	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	68.64	
30	ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	72.73	
31	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	69.55	
Engagement	ความผูกพันองค์กร	79.70	ปานกลาง
32	ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	75.91	
33	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	82.27	
34	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	80.91	

เกณฑ์ระดับคะแนนความผูกพัน

- ❖ 0-59.99 คะแนน อยู่ในระดับ น้อย
- ❖ 60-79.99 คะแนน อยู่ในระดับ ปานกลาง
- ❖ 80-100 คะแนน อยู่ในระดับ มาก

ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พบว่า ภาพรวมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี คะแนนอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ร้อยละ 79.70 โดยปัจจัยที่มีระดับคะแนนสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ร้อยละ 83.18 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 80.45 และปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ร้อยละ 80.23 ปัจจัยที่มีคะแนนปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ร้อยละ 80.23 ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร คะแนนร้อยละ 77.91, 77.27 และ 73.56 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.30

เมื่อเปรียบเทียบผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กร รอบที่ 1 ประจำปี 2564 และรอบที่ 2 ประจำปี 2563 พบว่าผลคะแนนลดลงทุกปัจจัย ยกเว้นปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่มีผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 76.32 เป็นร้อยละ 77.91 รายละเอียดแสดงดังแผนภูมิ



ดังนั้นเพื่อให้การส่งเสริมความผูกพันภายในองค์กรให้ดำเนินไปตามเป้าหมาย จึงต้องทำการวิเคราะห์ ประเด็นย่อยของแต่ละปัจจัยที่มีคะแนนน้อยกว่าร้อยละ 80 รายละเอียดดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	การวิเคราะห์ สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา
<p>ประเด็นย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 80</p> <p>1. หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ร้อยละ 70.91</p>	- หน่วยงานยังไม่เป็นที่รู้จักมากพอ	<p>1. มีแผนการปฏิบัติงานที่มีการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและบุคคลทั่วไปเพื่อให้เป็นที่รู้จักและยอมรับมากขึ้น เช่น จัดประชุมวิชาการระดับเขต/ภาค</p> <p>2. ส่งผลงานวิชาการเข้าร่วมประกวดหรือแข่งขันในงานต่างๆ เช่น รางวัลเลิศรัฐ</p>
<p>2. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ ร้อยละ 77.27</p>	- บุคลากรในหน่วยงานยังสื่อสารกันไม่เพียงพอ	<p>1. มีการสำรวจความต้องการในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและจำเป็นในการทำงาน</p>
<p>3. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี ร้อยละ 72.27</p>	- ระบบงานในแต่ละกลุ่มงานมี GAP ที่ต่างกัน	<p>1. ทำการสื่อสาร/ชี้แจงในฝ่าย โดยปรับตาม GAP ที่พบ</p>
<p>4. หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน ร้อยละ 68.18</p>	- มีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารไม่ชัดเจน เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น การมอบหมายงาน การจัดทำโครงการ งานที่ได้รับผิดชอบ ทำให้บุคลากรรู้สึกเช่นนี้	<p>1. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารต้องสื่อสารเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การมอบหมายงาน การจัดทำโครงการ งานที่ได้รับผิดชอบ เป็นต้น</p> <p>2. มีการสื่อสารกันในการประชุมเจ้าหน้าที่และมีการสรุปรายงานการประชุมเจ้าหน้าที่ โดยอัปโหลดลงเว็บไซต์ศูนย์</p>

<p>5. หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง ร้อยละ 72.73</p>	<p>1. การสื่อสารไม่ทั่วถึง 2. ช่องทางสื่อสารน้อย</p>	<p>1. จัดให้มีการสื่อสารอย่างทั่วถึง เช่น การประชุมเจ้าหน้าที่ 2. มีการสรุปรายงานการประชุมเจ้าหน้าที่ โดยอัปโหลดลงเว็บไซต์ศูนย์ 3. เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้ทั่วถึง เช่น ทาง Line, Website หรือเอกสารเวียนในหน่วยงาน เป็นต้น</p>
<p>ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ</p>	<p>การวิเคราะห์สาเหตุ</p>	<p>แนวทางการแก้ปัญหา</p>
<p>ประเด็นย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 80</p> <p>1. งานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน ร้อยละ 76.82</p>	<p>- ขาดการสื่อสารกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเรื่องความถนัดความสามารถในการทำงาน</p>	<p>- มีการเปิดโอกาสให้สามารถเขียนข้อเสนอหรือเจตจำนงในการปฏิบัติงาน โดย จัดทำแบบฟอร์มแสดงเจตจำนงในการปฏิบัติ เช่น ต้องการปฏิบัติงานอะไรด้านไหน เป็นต้น</p>
<p>2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 70.91</p> <p>3. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 75.45</p>	<p>1. ขาดการสื่อสารกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา</p> <p>2. หัวหน้างานทำความเข้าใจกับ Generation ของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น น้อง Gen y Gen X เป็นต้น</p> <p>3. บางงานมีเป็นงานด่วน งานเร่งเข้ามา จึงทำให้ถูกกำหนดรูปแบบงานมาแล้ว</p>	<p>1. หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชามีการสื่อสารกันมากขึ้น</p> <p>2. ให้หัวหน้ามอบหมาย Project ชี้แจงวัตถุประสงค์ และติดตามงานให้อยู่ในกรอบงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนการดำเนินงาน/ดำเนินงานด้วยตนเอง ให้นั้น Output ที่ดี</p> <p>3. จัดประชุมวางแผนการดำเนินงานภายในกลุ่มงานรอบ 5 เดือน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดรูปแบบการดำเนินงาน</p>

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	การวิเคราะห์สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา
<p>ประเด็นย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 80</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ร้อยละ 77.73 2. หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ ร้อยละ 79.55 3. หัวหน้างานสั่งการโดยใช้แนวทางที่ชัดเจน ร้อยละ 76.36 4. หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน ร้อยละ 76.36 5. หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน ร้อยละ 79.55 	<p>1. ขาดการสื่อสารกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการศูนย์ฯ สื่อสารกับหัวหน้างานด้านการสื่อสาร การสอนงาน 2. จัดกิจกรรมหรือส่งหัวหน้างานเข้าอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพหัวหน้างานโดยเน้นการสื่อสาร สอนงาน และภาวะผู้นำ 3. หัวหน้างานพัฒนาตนเองในด้านการสื่อสารและการสอนงานเชิงบวก
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	การวิเคราะห์สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา
<p>ประเด็นย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 80 - ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม</p>	<p>เนื่องจากในการจัดกิจกรรมร่วมกัน เจ้าหน้าที่บางท่านไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้เพราะติดภารกิจหรือไปราชการ ทำให้รู้สึกเช่นนี้</p>	<p>จัดประชุมวางแผนกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันร่วมกันตั้งแต่ก่อนเริ่มปีงบประมาณ</p>
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	การวิเคราะห์สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา
<p>ประเด็นย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 80</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเข้าใจในข้อความปัญหาสุขภาพแตกต่างกัน 2. เป็นการเจ็บป่วยตามฤดูกาล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการชี้แจงหรืออธิบายนิยามข้อความ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน 2. จัดให้มีกิจกรรมออกกำลังกายทุกวันพุธ

		3. มีกิจกรรมยืดเหยียดทุกเช้า - บ่าย เวลา 10.30/14.30 เป็นเวลา 10-15 นาที
2. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ ร้อยละ 68.64	เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันไม่ปกติ ทำให้เศรษฐกิจของประเทศไม่ค่อยดีนัก และภาระหนี้สินที่มีอยู่แล้ว ทำให้ความสามารถในการจัดการหนี้สินอาจจะลดลงบ้างในช่วงนี้	- สนับสนุนการหารายได้เพิ่ม เช่น มีกลุ่มไลน์ขายของในศูนย์
3. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	1. เนื่องจากในการจัดกิจกรรมร่วมกัน เจ้าหน้าที่บางท่านไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้เพราะติดภารกิจหรือไปราชการ 2. ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในรูปแบบกิจกรรมที่ทำให้มีความสุข	1. จัดประชุมวางแผนกิจกรรมศูนย์ร่วมกันตั้งแต่ก่อนเริ่มปีงบประมาณ 2. กิจกรรมที่ทำให้มีความสุขและสร้างเสริมความผูกพันภายในองค์กร 2.1 กิจกรรมวันปีใหม่ 2.2 กิจกรรมทำบุญตักบาตรวันสำคัญ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น 2.3 การแข่งกีฬาในศูนย์ 2.4 กิจกรรมอวยพรวันเกิดเจ้าหน้าที่

ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	การวิเคราะห์สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา
ประเด็นย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 80 1. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 68.64	บุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากขาดการสื่อสารอย่างทั่วถึง	มีการสื่อสารชี้แจงวิธี เกณฑ์ การประเมินผลปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทั่วถึงจัดให้มี
2. ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน ร้อยละ 72.73	บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบในเรื่องสวัสดิการของศูนย์ที่มีแก่บุคลากร	มีการสื่อสารให้ทราบอย่างทั่วถึง
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ร้อยละ 69.55	ยังไม่มีแนวทางการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างชัดเจน	ให้มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างเปิดเผย เช่น ผู้บริหารกล่าวชมเชย ให้รางวัล เลื่อนขั้นเงินเดือนระดับดีเด่น หรือประกาศทางช่องทางสื่อสารอื่นๆ เว็บไซต์ เป็นต้น
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	การวิเคราะห์สาเหตุ	แนวทางการแก้ปัญหา
ประเด็นย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 80 - ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด ร้อยละ 75.91	การสื่อสารในหน่วยงานยังไม่ทั่วถึง	มีการสื่อสารเรื่องทิศทางของการดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณที่ชัดเจนและทั่วถึง

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรในประเด็นย่อยแล้ว จึงจัดทำมาตรการ และแผนการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพัน มีความเชื่อมั่น มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจทุ่มเทและความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย