

# สรุปผลการประเมินความผูกพันในองค์กรศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

1. ข้อมูลทั่วไป			
ประเภท	จำนวน		
1. เพศ	1. ชาย	32	คน
	2. หญิง	104	คน
2. อายุ	1. ไม่เกิน 23 ปี	2	คน
	2. 24-37 ปี	Gen Y	จำนวน 22 คน
	3. 38-53 ปี	Gen X	จำนวน 98 คน
	4. 54 ปีขึ้นไป	Gen BB	จำนวน 15 คน
3. อายุปฏิบัติราชการ	1. น้อยกว่า 1 ปี	2	คน
	2. 1-5 ปี	13	คน
	3. 6-10 ปี	15	คน
	4. 11-15 ปี	12	คน
	5. มากกว่า 15 ปี	94	คน
4. วุฒิการศึกษา	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	คน
	2. ปริญญาตรี	81	คน
	3. ปริญญาโท	37	คน
	4. ปริญญาเอก	1	คน
5. ประเภทบุคลากร	1. ข้าราชการ	98	คน
	2. พนักงานราชการ	13	คน
	3. ลูกจ้างประจำ	7	คน
	4. พนักงานกระทรวง	18	คน
5. สายงาน	1. สายงานหลัก	69	คน
	2. สายงานสนับสนุน	67	คน
6. ระดับตำแหน่ง	1. ระดับปฏิบัติการ	11	คน
	2. ระดับชำนาญการ	68	คน
	3. ระดับชำนาญงาน	6	คน
	4. ระดับชำนาญการพิเศษ	10	คน
	5. ระดับเชี่ยวชาญ	3	คน

## 2. ผลการประเมินความผูกพันในองค์กรศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี

ระดับความผูกพันในองค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ภาพรวมที่ร้อยละ 81.49 ซึ่งมีความผูกพันในองค์กรสูง แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 : ข้อมูลเปรียบเทียบในผลการประเมินความผูกพันในองค์กรปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 -พ.ศ.2564

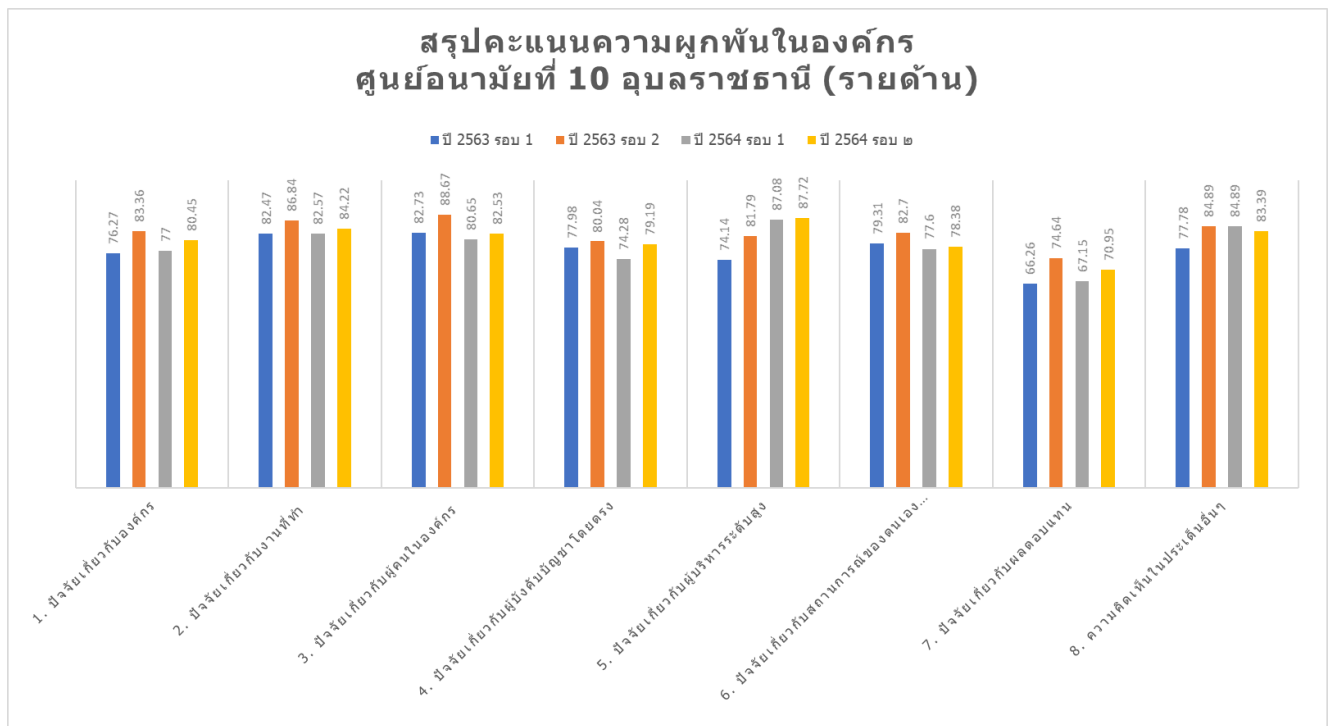
ปัจจัย	ปี 2563 รอบ1	ปี 2563 รอบ 2	ปี 2564 รอบ1	ปี 2564 รอบ2
<b>1. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร</b>	<b>76.27</b>	<b>83.36</b>	<b>77.00</b>	<b>80.45</b>
1.1 หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	82.81	87.59	81.97	84.19
1.2 หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอ กับการทำงานให้สำเร็จ	77.26	83.99	75.72	79.04
1.3 หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	79.34	84.71	80.53	83.82
1.4 หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	74.48	83.99	78.13	81.80
1.5 หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	70.66	77.88	78.13	74.08
1.6 หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่าง ทั่วถึง	73.09	82.01	75.24	79.77
<b>2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ</b>	<b>82.47</b>	<b>86.84</b>	<b>82.57</b>	<b>84.22</b>
2.1 งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	87.15	92.09	87.26	88.97
2.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	87.33	89.93	85.58	88.05
2.3 งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	87.15	89.75	86.78	87.50
2.4 งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	79.86	82.19	79.09	81.25
2.5 ท่านมีโอกาสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	74.83	82.37	75.96	78.30
2.6 ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่เสมอ	78.47	84.71	80.77	81.25
<b>3. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร</b>	<b>82.73</b>	<b>88.67</b>	<b>80.65</b>	<b>82.53</b>
3.1 เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	84.2	90.65	82.93	84.55
3.2 เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	81.25	86.69	78.37	80.51
<b>4. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง</b>	<b>77.98</b>	<b>80.04</b>	<b>74.28</b>	<b>79.19</b>
4.1 หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	74.65	76.08	73.80	75.91
4.2 หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	81.42	84.35	77.40	82.90
4.3 หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	77.6	81.83	73.08	80.33
4.4 หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	78.99	79.32	73.56	77.75
4.5 หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	77.26	78.6	74.28	79.04

ปัจจัย	ปี 2563 รอบ1	ปี 2563 รอบ 2	ปี 2564 รอบ1	ปี 2564 รอบ2
<b>5. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง</b>	74.14	81.79	87.08	87.72
5.1 ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์	79.17	86.87	87.50	88.60
5.2 ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีคุณธรรม	68.06	75.72	86.78	86.58
5.3 ผู้บริหารระดับสูงขององค์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	79.69	85.61	86.06	88.05
5.4 ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	69.62	78.96	87.98	87.68
<b>6. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม</b>	<b>79.31</b>	<b>82.70</b>	<b>77.60</b>	<b>78.38</b>
6.1 ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	73.26	77.52	68.51	67.27
6.2 ครอบครัวยุคของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	87.33	91.19	85.82	87.68
6.3 ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	85.07	87.05	85.34	85.11
6.4 ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	72.05	75.54	68.99	70.40
6.5 ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	78.82	82.19	79.33	81.43
<b>7. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน</b>	<b>66.26</b>	<b>74.64</b>	<b>67.15</b>	<b>70.95</b>
7.1 ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	66.67	76.26	66.59	70.40
7.2 ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	64.93	72.66	66.59	70.77
7.3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	67.19	75	68.27	71.99
<b>8. ความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ</b>	<b>77.78</b>	<b>84.89</b>	<b>84.89</b>	<b>83.39</b>
8.1 ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	74.31	81.83	79.57	79.96
8.2 ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	79.34	86.69	82.45	85.84
8.3 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	79.69	86.15	82.45	84.37
<b>ภาพรวมองค์กร</b>	<b>77.1175</b>	<b>82.87</b>	<b>81.49</b>	<b>83.93</b>

ตารางที่ 2 : เปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินความผูกพันในองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563- พ.ศ.2564

ประเด็น	ผลคะแนนความผูกพันในองค์กร (รายด้าน)			
	ปี 2563 รอบ 1	ปี 2563 รอบ 2	ปี 2564 รอบ 1	ปี 2564 รอบ 2
1. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	76.27	83.36	77.00	80.45
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	82.47	86.84	82.57	84.22
3. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	82.73	88.67	80.65	82.53
4. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	77.98	80.04	74.28	79.19
5. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	74.14	81.79	87.08	87.72
6. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	79.31	82.70	77.60	78.38
7. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	66.26	74.64	67.15	70.95
8. ความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ	77.78	84.89	84.89	83.39

สรุปแนวโน้มความผูกพันในองค์กรศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี ในปีงบประมาณพ.ศ. 2563-พ.ศ.2564



สรุปแนวโน้มความผูกพันในองค์กรปีงบประมาณ พ.ศ.2563-พ.ศ.2564

ประเด็นที่ 1.ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ผลการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 76.27 เพิ่มขึ้นในรอบที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 83.36 ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รอบ 1 ผลประเมินลดลง คิดเป็นร้อยละ 77 รอบที่ 2 คะแนนเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 80.45 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ มีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน มีระบบการทำงานที่ดี ความสำคัญในตัวท่าน การสื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง

**ประเด็นที่ 2.** ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ผลการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 82.47 เพิ่มขึ้นในรอบที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 86.84 ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รอบที่ 1 ผลประเมินลดลงคิดเป็นร้อยละ 82.57 รอบที่ 2 คะแนนเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 84.22 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นไม่สูงมาก ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ งานที่ทำมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ มีความท้าทาย ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทำงานตรงความถนัด มีอิสระในการตัดสินใจ ในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ

**ประเด็นที่ 3.** ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผลการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 82.73 เพิ่มขึ้นในรอบที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 88.67 ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รอบที่ 1 ผลประเมินลดลง คิดเป็นร้อยละ 80.65 รอบที่ 2 คะแนนเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 82.53 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นไม่สูงมาก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ มีจริยธรรม

**ประเด็นที่ 4.** ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผลการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 77.98 เพิ่มขึ้นในรอบที่ 2 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 80.04 ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รอบที่ 1 ผลประเมินลดลง คิดเป็นคะแนนร้อยละ 74.28 รอบที่ 2 คะแนนเพิ่มขึ้นคิดเป็นคะแนนร้อยละ 79.19 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นไม่สูงมาก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือหัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสามารถ สั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน หัวหน้างานแนะนำและสอนงานหัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน

**ประเด็นที่ 5.** ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ผลการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 74.14 เพิ่มขึ้นในรอบที่ 2 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 81.79 ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รอบที่ 1 ผลประเมินเพิ่มขึ้น คิดเป็นคะแนนร้อยละ 87.08 รอบที่ 2 คะแนนเพิ่มขึ้นคิดเป็นคะแนนร้อยละ 87.72 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม

**ประเด็นที่ 6.** ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ตนเองและสภาพแวดล้อม ผลการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 79.31 เพิ่มขึ้นในรอบที่ 2 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 82.70 ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รอบที่ 1 ผลประเมินลดลง คิดเป็นคะแนนร้อยละ 77.60 รอบที่ 2 คะแนนเพิ่มขึ้นคิดเป็นคะแนนร้อยละ 78.38 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นไม่สูงมาก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ ครอบครัวท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ มีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ

**ประเด็นที่ 7.** ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ผลการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 66.26 เพิ่มขึ้นในรอบที่ 2 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 74.64 ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รอบที่ 1 ผลประเมินลดลง คิดเป็นคะแนนร้อยละ 67.15 รอบที่ 2 คะแนนเพิ่มขึ้นคิดเป็นคะแนนร้อยละ 70.95 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นไม่สูงมาก ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ได้รับผลตอบแทนเหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน ได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

**ประเด็นที่ 8.** คิดเห็นในประเด็นอื่นๆ ผลการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 77.78 เพิ่มขึ้นในรอบที่ 2 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 84.89 ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รอบที่ 1 ผลประเมินคงที่ คิดเป็นคะแนนร้อยละ 84.89 รอบที่ 2 คะแนนเพิ่มขึ้นคิดเป็นคะแนนร้อยละ 83.39 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ การทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

สรุปการประเมินความสมดุลในชีวิตและการทำงานบุคลากร  
ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี ปีงบประมาณพ.ศ. 2564

รายการ	คะแนน รอบ 1/2564	คะแนน รอบ 2/2564
1.ฉันไม่มีสมาธิในการทำงานเพราะกังวลถึงภาระที่บ้าน	2.03	1.91
2.ความเครียดจากเรื่องส่วนตัวทำให้ฉันทำงานบกพร่อง	2.08	1.88
3.ฉันเหนื่อยล้าจากภาระงานที่บ้านจนทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่	1.90	1.81
4.ฉันไม่สามารถทำงานเสร็จตามเวลาเพราะต้องจัดการกับเรื่องส่วนตัว	1.99	1.76
5.ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	2.36	2.18
6.ความเครียดจากที่ทำงานทำให้ฉันมีปัญหากับครอบครัว	2.11	1.95
7.บ่อยครั้งที่ฉันมีงานติดพันจนทำให้ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมกับครอบครัว หรือเพื่อนฝูง หรือทำกิจกรรมที่สนใจได้	2.53	2.33
8.ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพของตัวเอง	2.34	2.19
9.งานของฉันช่วยให้ฉันรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น	3.58	3.50
10.ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ฉันสามารถบริหารจัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.83	3.73
11.งานของฉันมีส่วนในการช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว	3.71	3.55
12.งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ	3.89	4.01
13.ครอบครัวของฉันช่วยสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีให้ฉันในการทำงาน	4.27	4.30
14. ครอบครัวหรือเพื่อนฝูงช่วยให้ฉันคลายเครียดจากการทำงาน	4.17	4.17
15.กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของฉันช่วยเสริมสร้างทักษะให้ฉันทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.15	4.12
16.การเรียนรู้จากการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวช่วยให้ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	4.17	4.16
ค่าเฉลี่ย	3.07	2.97
พิจารณาระดับความสมดุลในชีวิตและการำทำงานในภาพรวมขององค์กร	ระดับคะแนน	
องค์ประกอบที่ 1 การก้าวก้าวของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน พิจารณาได้จากคะแนนของข้อ 1-4 หากคะแนนสูง แสดงว่าเรื่องในชีวิตส่วนตัวเข้าไปก้าวก้าวต่อการทำงานสูง	2	1.84
องค์ประกอบที่ 2 การก้าวก้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัวพิจารณาได้จากคะแนนของข้อ 5-8 หากคะแนนสูง แสดงว่าการงานเข้าไปก้าวก้าวต่อชีวิตส่วนตัวสูง	2.33	2.16
องค์ประกอบที่ 3 การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว พิจารณาได้จากคะแนนของข้อ 9-12 หากคะแนนสูงแสดงว่าการงานสามารถส่งเสริมชีวิตส่วนตัว ได้เป็นอย่างดี	3.75	3.70
องค์ประกอบที่ 4 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน พิจารณาได้จากคะแนนของข้อ 13-16 หากคะแนนสูง แสดงว่าเรื่องในชีวิตส่วนตัวสามารถส่งเสริมการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.19	4.19

หมายเหตุ เกณฑ์คะแนน

ระดับคะแนน 1 – 2.33 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ

ระดับคะแนน 2.34 – 3.66 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3.67 – 5.00 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับสูง

จากผลการประเมินความสมดุลในชีวิตและการทำงานบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รอบที่ 1 รอบที่ 2 ภาพรวมบุคลากรมีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีองค์กร ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การก้าวก้าวของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน พิจารณาได้จากคะแนนของข้อ 1-4 ค่าคะแนน พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 2.00 รอบที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 1.84 มีแนวโน้มลดลง แสดงว่าไม่ค่อยมีเรื่องในชีวิตส่วนตัวเข้าไปก้าวก้าวต่อการทำงาน แต่พบประเด็นการทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวที่มีความสมดุลในระดับต่ำ

องค์ประกอบที่ 2 การก้าวก้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัว พิจารณาได้จากคะแนนของข้อ 5-8 พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 2.33 รอบที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 2.16 มีแนวโน้มลดลง แสดงว่าไม่ได้มีเรื่องการทำงานเข้าไปก้าวก้าวต่อชีวิตส่วนตัว แต่พบว่า มีงานติดพันจนทำให้ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมกับครอบครัว หรือเพื่อนฝูงหรือทำกิจกรรมที่สนใจได้ ทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพของตัวเอง

องค์ประกอบที่ 3 การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว พิจารณาได้จากคะแนนของข้อ 9-12 พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 3.75 รอบที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 3.70 ค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง มีแนวโน้มที่ดี แสดงว่าการทำงานสามารถส่งเสริมชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี พบว่า งานช่วยให้รับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น สามารถบริหารจัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี งานการช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัว งานสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

องค์ประกอบที่ 4 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน พิจารณาได้จากคะแนนของข้อ 13-16 พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 4.19 รอบที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 4.19 ค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง มีแนวโน้มที่ดี แสดงว่าเรื่องในชีวิตส่วนตัวสามารถส่งเสริมการทำงานได้เป็นอย่างดี พบว่า ครอบครัวช่วยสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีให้ฉันในการทำงาน ครอบครัวหรือเพื่อนฝูงช่วยให้คลายเครียดจากการทำงาน กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวช่วยเสริมสร้างทักษะให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเรียนรู้จากการสร้างสัมพันธ์ภาพในครอบครัวช่วยให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

## ความรู้ที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี

จากการศึกษาค้นคว้าความรู้ที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร มีดังนี้

1.แนวคิดการสร้างความรักความผูกพัน เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร (Engage) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสำคัญหากต้องการให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้นานและทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร โดยเริ่มแรกนั้นอยู่ในรูปแบบของแนวคิดเรื่องความผูกพันทุ่มเทร่างกายแรงใจให้แก่องค์กร (Commitment) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ต่องาน การร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อบรรลุภารกิจขององค์กร (Unity) ซึ่งต่อมาได้พัฒนามาเป็นแนวคิดในเรื่องของความรักผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด สุดความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

(1) ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย เป็นความรู้สึก ของบุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร

(2) ความผูกพันด้านความเต็มใจ หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน

(3) ความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง การที่บุคลากรมีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม

(บุษบงก์ วิเศษพลชัย : คู่มือนักสร้างสุขกระทรวงสาธารณสุข สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ (สวสส.)

สำนักวิชาการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ,2561)



เอกสารหลักฐานประกอบ



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี  
เลขที่รับ 4174  
วันที่ 30 พ.ย. 2564  
เวลา 11.40 น.

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๑๒๔  
ที่ สธ. ๐๕๐๒.๐๔ / ๖๒๕๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอส่งข้อมูลและแนวทางการใช้ข้อมูลจากการทำแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงานและ...  
ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก	9134
ผู้อำนวยการกองทุกกอง	ผู้อำนวยการศูนย์ทุกศูนย์	30 พ.ย. 64
ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม	ผู้อำนวยการสถาบันทุกสถาบัน	15.45
เลขานุการกรม		

ตามที่กองการเจ้าหน้าที่ขอความร่วมมือให้บุคลากรในสังกัดกรมอนามัยดำเนินการตอบแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยกลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวง นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ ขอชี้แจงแนวทางการจัดส่งข้อมูลและแนวทางการใช้ข้อมูล ดังนี้

- ข้อมูลของแต่ละหน่วยงานสามารถดาวน์โหลดได้ตามช่องทางที่ระบุในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้
- ข้อมูลจากการทำแบบสำรวจเป็นลิขสิทธิ์ของหน่วยงานต้นสังกัด ดังนั้น ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบจัดทำสรุปข้อมูลควรเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ เพื่อรักษาประโยชน์ของผู้ตอบแบบสำรวจและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการทำแบบสำรวจในครั้งต่อไป ทั้งนี้ ควรนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเป็นภาพรวม เพื่อพัฒนาความสุขความผูกพันภายในองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

เรียน ผู้บริหารศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี

เห็นชอบขอ กรมการ (ทพ ๓.๕/เสริม(กร))

อนุมัติโปรดทราบ

เพื่อโปรดทราบและพิจารณาสั่งการ

๒๐ พ.ย. ๖๔

(นางสาวละออ จินสุตะ)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

- ๕๐๐

- ๒๐๖ สธ. ๒๖๕๕ และ เลขาฯ HWP  
ศิริโสภณ (ศิริโสภณ) (๒๖๕๕)

(นางศิริพันธ์ ศิริโสภณพงษ์)

นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านโภชนาการ) รักษาการราชการแทน

ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี

การสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
หน่วยงาน ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี

ลิงค์โหลดข้อมูล	QR code
shorturl.at/zDJSY	

หมายเหตุ :

ข้อมูลจากการทำแบบสำรวจเป็นลิขสิทธิ์ของหน่วยงานต้นสังกัด หัวหน้าหน่วยงานและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ  
ควรเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ ทั้งนี้ ควรนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเป็นภาพรวม  
เพื่อการพัฒนาองค์กรของท่านต่อไป