

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ
หน่วยงาน กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ

1. การรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ ทั้งข้อมูลปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพแสดงการวิเคราะห์/สังเคราะห์ ข้อมูล แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (โดยใช้ข้อมูลการสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของกองการเจ้าหน้าที่ 1/2564)

1. ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินการแสดงผลลัพธ์ระดับ T และ LE

1. วิธีการดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 6 ข้อ (เพศ อายุ อายุการปฏิบัติราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เป็นคำถามลักษณะแบบให้เลือกตอบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย จริงอย่างที่สุด ค่อนข้างจริง จริงและไม่จริงพอๆกัน จริงบ้างแต่น้อย ไม่จริงเลย จำนวน 8 ปัจจัย (34 คำถาม) **ดังภาคผนวก ข.** ที่แนบไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (ORG) จำนวน 6 ข้อ
2. ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (WORK) จำนวน 6 ข้อ
3. ปัจจัยที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร (COL) จำนวน 2 ข้อ
4. ปัจจัยที่ 4 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (SUP) จำนวน 5 ข้อ
5. ปัจจัยที่ 5 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง (EXEC) จำนวน 4 ข้อ
6. ปัจจัยที่ 6 ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม (SELF) จำนวน 5 ข้อ
7. ปัจจัยที่ 7 ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน (REW) จำนวน 3 ข้อ
8. ปัจจัยที่ 8 ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร (Engagement) จำนวน 3 ข้อ

1.2 เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น

- 4 หมายถึง จริงอย่างที่สุด
- 3 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- 2 หมายถึง จริงและไม่จริงพอๆกัน
- 1 หมายถึง จริงบ้างแต่น้อย
- 0 หมายถึง ไม่จริงเลย

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 18 – 23 ธันวาคม 2563 มีเจ้าหน้าที่ในกองฯที่ตอบแบบสำรวจ จำนวน 40 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 26 คน พนักงานราชการ 11 คน และลูกจ้างประจำ 3 คน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel

- หลักฐานการแสดงผลวิเคราะห์/สังเคราะห์

3. สรุปผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

1. เพศ

เพศ	จำนวน (คน)
หญิง	27
ชาย	13

2. อายุ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน (คน)
25 – 30	11
31 – 35	10
36 – 40	7
41 – 45	3
46 -50	3
51 -55	3
56 -60	3

3. อายุการปฏิบัติราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน (คน)
ไม่ถึง 1	7
1 – 5	9
6 – 10	12
11 – 15	3
มากกว่า 15	9

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5
ปริญญาตรี	22
ปริญญาโท	11
ปริญญาเอก	2

5. ประเภทบุคลากร

ประเภท	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	27
พนักงานราชการ	10
ลูกจ้างประจำ	3

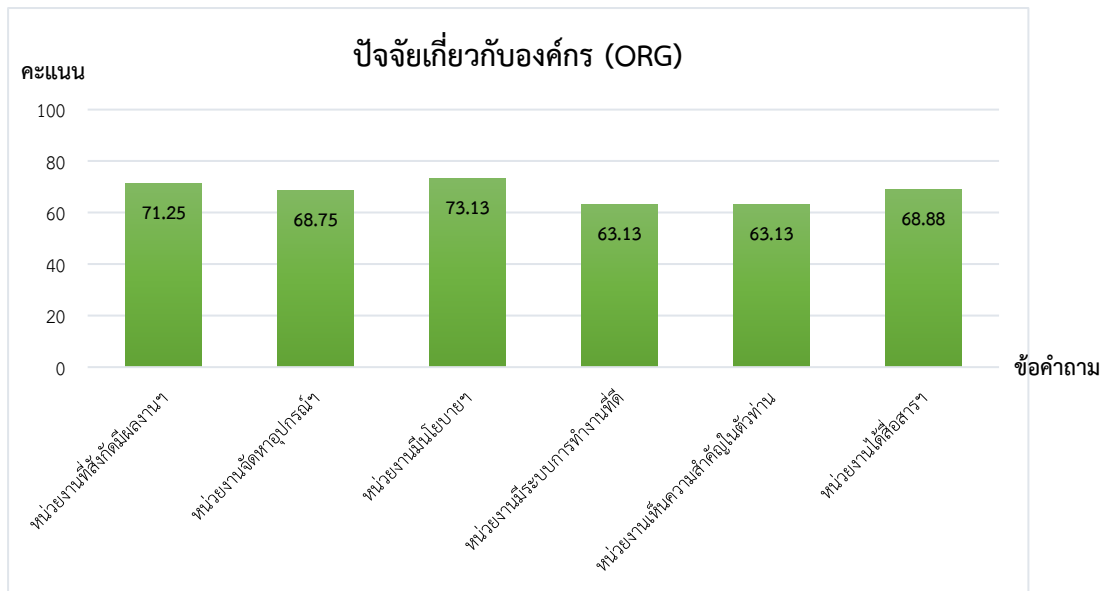
6. ระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ชำนาญงาน	4
ปฏิบัติการ	14
ชำนาญการ	6
ชำนาญการพิเศษ	3

ตอนที่ 2 ผลการตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

1. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (ORG)

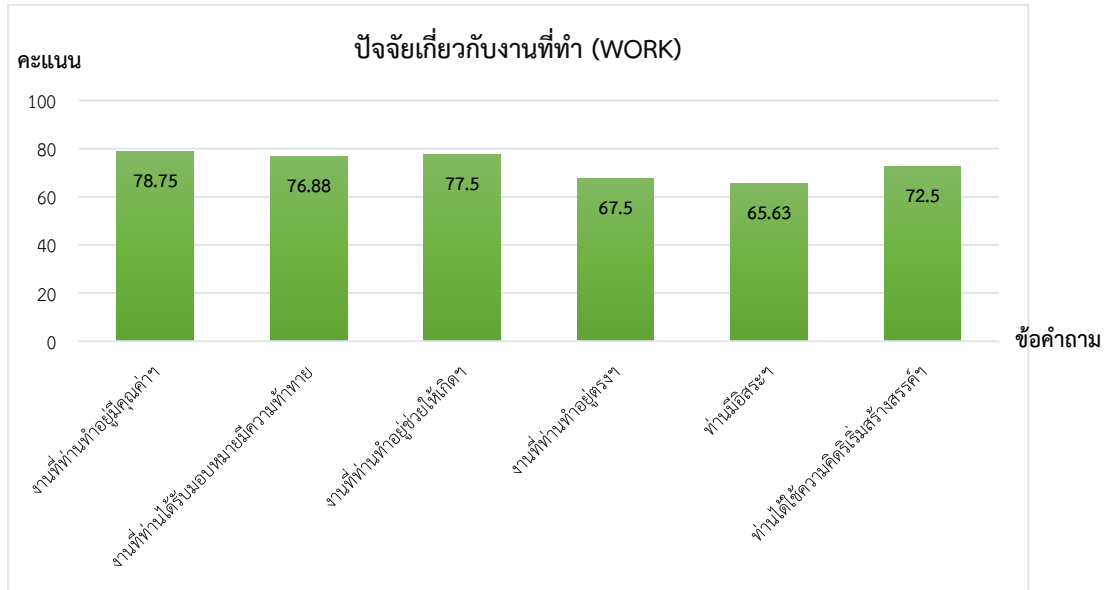
กราฟที่ 1 ค่าเฉลี่ยผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ด้านปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (ORG) จำนวน 6 ข้อ



จากกราฟที่ 1 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ด้านปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (ORG) ของกองฯ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 67.71 โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นสูงสุดในเรื่องหน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 73.13 รองลงมาคือ หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ค่าเฉลี่ย 71.25 หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ค่าเฉลี่ย 68.88 หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 68.75 และหน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี และหน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน ค่าเฉลี่ย 63.13 ตามลำดับ

2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (WORK)

กราฟที่ 2 ค่าเฉลี่ย ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ด้านปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (WORK) จำนวน 6 ข้อ



จากกราฟที่ 2 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (WORK) ของกองฯ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ **73.13** โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นสูงสุดในเรื่องของงานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ ค่าเฉลี่ย 78.75 รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 77.50 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ค่าเฉลี่ย 76.88 ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 72.50 งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน ค่าเฉลี่ย 67.50 และท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 65.63 ตามลำดับ

3. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร (COL)

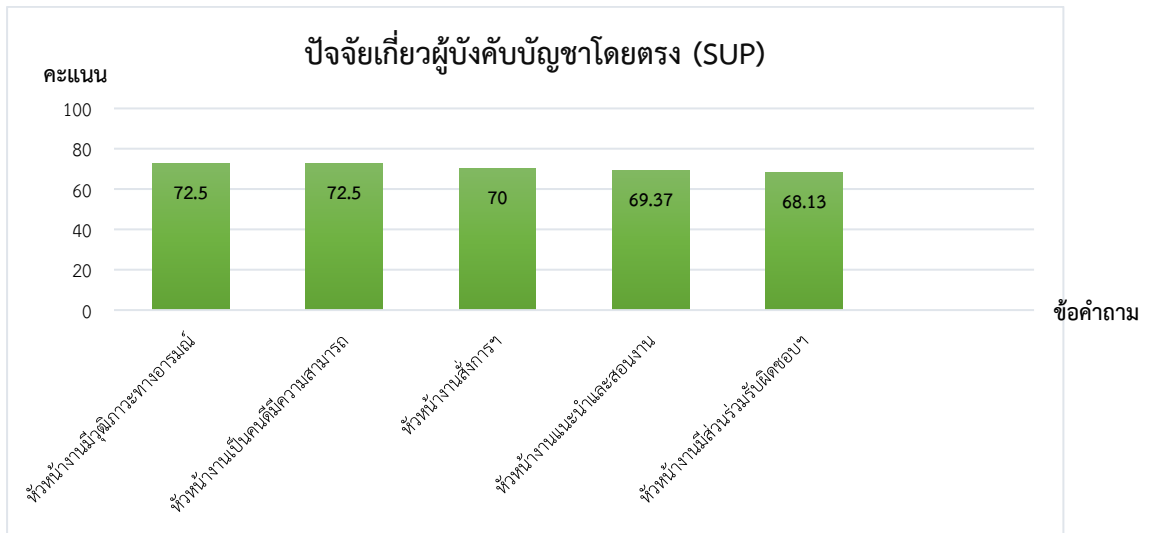
กราฟที่ 3 ค่าเฉลี่ย ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ด้านปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร (COL) จำนวน 2 ข้อ



จากกราฟที่ 3 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร (COL) ของกองฯ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 74.36 โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นสูงสุดในเรื่องของเพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 76.25 และเพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม ค่าเฉลี่ย 72.50 ตามลำดับ

4. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (SUP)

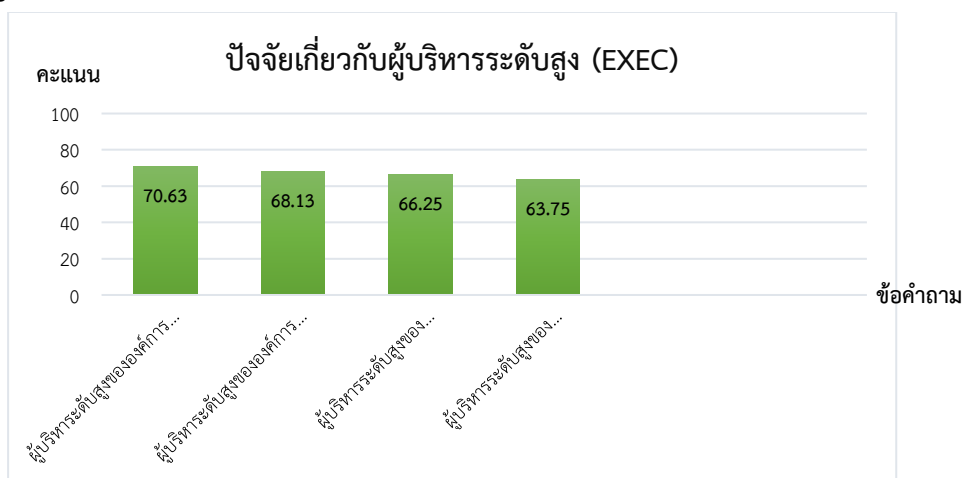
กราฟที่ 4 ค่าเฉลี่ย ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ด้านปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (SUP) จำนวน 5 ข้อ



จากกราฟที่ 4 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (SUP) ของกองฯ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 70.50 โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อของหัวหน้างานมีคุณลักษณะทางอารมณ์และหัวหน้างานเป็นคนดีมีความสามารถ ค่าเฉลี่ย 72.50 รองลงมาคือหัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 70.00 หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน ค่าเฉลี่ย 69.37 และหัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน ค่าเฉลี่ย 68.13 ตามลำดับ

5. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง (EXEC)

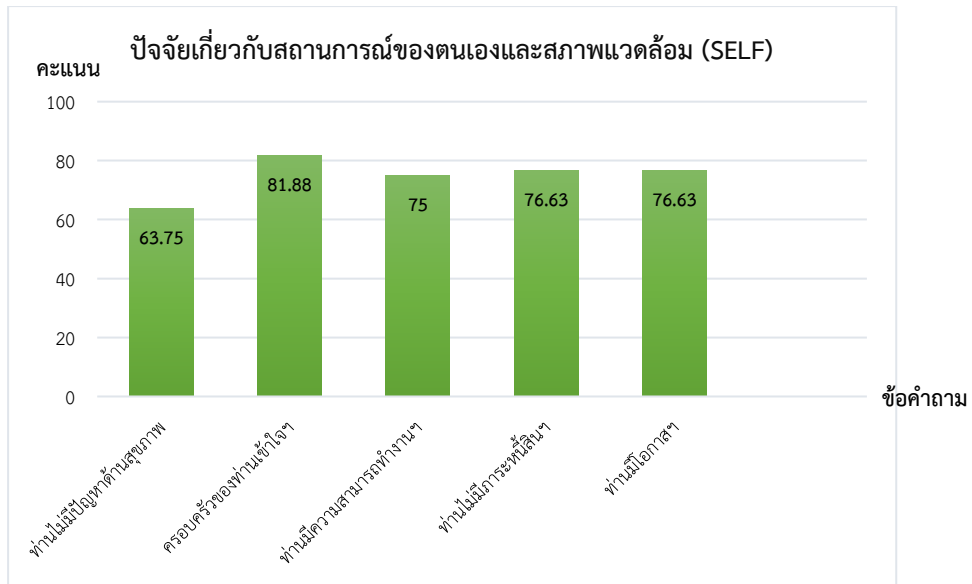
กราฟที่ 5 ค่าเฉลี่ย ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ด้านปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง (EXEC) จำนวน 4 ข้อ



จากกราฟที่ 5 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง (EXEC) ของกองฯ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 67.19 โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อของผู้บริหารสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 70.63 รองลงมาคือ ผู้บริหารสูงขององค์กรมีคุณธรรม ค่าเฉลี่ย 68.13 ผู้บริหารสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ย 66.25 และผู้บริหารสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ย 63.75 ตามลำดับ

6. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม (SELF)

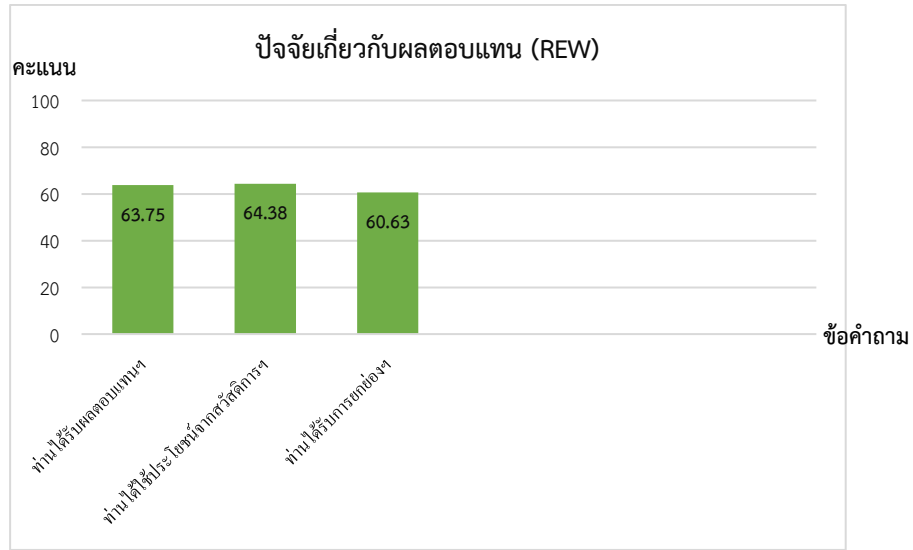
กราฟที่ 6 ค่าเฉลี่ย ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ด้านปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม (SELF) จำนวน 5 ข้อ



จากกราฟที่ 6 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม (SELF) ของกองฯ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 77.19 โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อของครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน ค่าเฉลี่ย 81.88 รองลงมาคือ ท่านไม่มีภาระหนี้สินหรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้และท่านมีโอกาสที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 76.63 ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ ค่าเฉลี่ย 75.00 และท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 63.75 ตามลำดับ

7. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน (REW)

กราฟที่ 7 ค่าเฉลี่ย ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ด้านปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน (REW) จำนวน 3 ข้อ



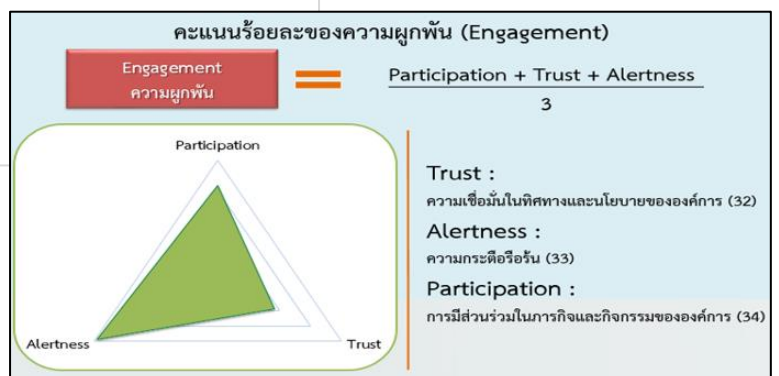
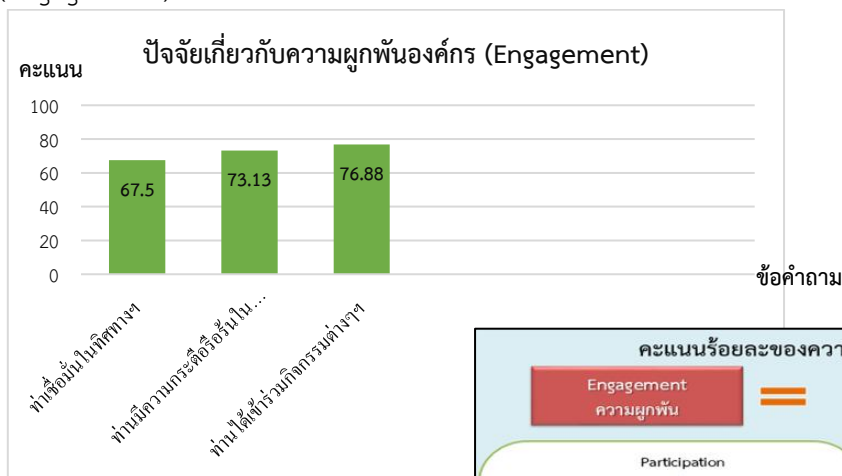
จากกราฟที่ 7 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน (REW) ของกองฯ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 62.92 โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อของท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 64.38 รองลงมาคือ ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 63.75 และท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ค่าเฉลี่ย 60.63 ตามลำดับ

2. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ข้อมูลการสำรวจความสมดุลชีวิตของความผูกพัน

8. ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร (Engagement)

กราฟที่ 7 ค่าเฉลี่ย ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ด้านปัจจัยปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร (Engagement) จำนวน 3 ข้อ



จากกราฟที่ 8 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปัจจัยปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร (Engagement) ของกองฯ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 67.71 โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อของท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 76.88 รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 73.13 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด ค่าเฉลี่ย 67.50 ตามลำดับ

- ข้อเสนอแนะจากมีส่วนได้ส่วนเสีย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

1. การทำงานควรทำงานเป็นทีม และควรมองการทำงานในหลายๆมิติ

ฉะนั้นแล้ว คณะนรยละเอียดของความผูกพัน (Engagement) ในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แต่ละปัจจัยของกองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพนั้น ทำให้กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการ/แผนกิจกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ตามมาตรการ HPW จำนวน 5 แผน ดังนี้ ประกอบด้วย 5 แผน ดังนี้

1. แผนปฏิบัติการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าทำงานของบุคลากร (Health Workplace Happy for Life)
2. แผนกิจกรรมก้าวทำใจ season 3
3. แผนการเข้ารับการตรวจสุขภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน
4. แผนการประเมิน BMI
5. การประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด ของบุคลากรอายุ 35 ปี ขึ้นไป

ด้วยโปรแกรม https://www.rama.mahidol.ac.th/cardio_vascular_risk/thai_cv_risk_score/ โดยแผนกิจกรรมข้างต้นนั้นนอกจากจะเป็นกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมแล้ว ยังเป็นกิจกรรมที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จนทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมดีขึ้น เกิดความผูกพันที่มีประสิทธิผลของบุคลากร