

วิเคราะห์ผลประเมินและความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗  
ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมินของบุคลากรต่อกรมอนามัย จำนวนทั้งสิ้น ๒๙ คน

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	๙	๓๑.๐๓
เพศหญิง	๒๐	๖๘.๙๗
รวม	๒๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด (๒๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๗) รองลงมาคือ เพศชาย (๙ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๓)

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๗	๒๔.๑๔
๓๐ - ๓๙ ปี	๑๑	๓๙.๙๓
๔๐ - ๔๙ ปี	๕	๑๗.๒๔
ตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป	๖	๒๐.๖๙
รวม	๒๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอายุอยู่ในช่วงระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี มากที่สุด (๑๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๙๓) รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี (จำนวน ๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๔) ลำดับต่อมาอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป (จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๙) สุดท้ายคือมีอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี (จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๔)

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอายุราชการ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๕ ปี หรือต่ำกว่า	๑๓	๔๔.๘๓
มากกว่า ๕ ปี ขึ้นไป - ๑๐ ปี	๘	๒๗.๕๙
มากกว่า ๑๐ ปี ขึ้นไป - ๑๕ ปี	๐	๐.๐๐
มากกว่า ๑๕ ปี ขึ้นไป - ๒๐ ปี	๒	๖.๙๐
มากกว่า ๒๐ ปี ขึ้นไป - ๒๕ ปี	๑	๓.๔๕
มากกว่า ๒๕ ปี ขึ้นไป	๕	๑๗.๒๔
รวม	๒๙	๑๐๐.๐๐

/จากตาราง...

จากตารางที่ ๓ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุราชการ อยู่ในช่วงระหว่าง ๕ ปี หรือต่ำกว่า (จำนวน ๑๓ คนหรือ คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๓) รองลงมาคือมากกว่า ๕ ปี ขึ้นไป - ๑๐ ปี (จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๙) ลำดับต่อมาคือมีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปี ขึ้นไป (จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๔) มากกว่า ๑๕ ปี ขึ้นไป - ๒๐ ปี (จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐) สุดท้ายคือมีอายุราชการมากกว่า ๒๐ ปี ขึ้นไป - ๒๕ ปี (จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕)

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอายุราชการ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๕ ปี หรือต่ำกว่า	๑๓	๔๔.๘๓
มากกว่า ๕ ปี ขึ้นไป - ๑๐ ปี	๘	๒๗.๕๙
มากกว่า ๑๐ ปี ขึ้นไป - ๑๕ ปี	๐	๐.๐๐
มากกว่า ๑๕ ปี ขึ้นไป - ๒๐ ปี	๒	๖.๙๐
มากกว่า ๒๐ ปี ขึ้นไป - ๒๕ ปี	๑	๓.๔๕
มากกว่า ๒๕ ปี ขึ้นไป	๕	๑๗.๒๔
รวม	๒๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๓ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุราชการ อยู่ในช่วงระหว่าง ๕ ปี หรือต่ำกว่า (จำนวน ๑๓ คนหรือ คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๓) รองลงมาคือมากกว่า ๕ ปี ขึ้นไป - ๑๐ ปี (จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๙) ลำดับต่อมาคือมีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปี ขึ้นไป (จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๔) มากกว่า ๑๕ ปี ขึ้นไป - ๒๐ ปี (จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐) สุดท้ายคือมีอายุราชการมากกว่า ๒๐ ปี ขึ้นไป - ๒๕ ปี (จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕)

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับการศึกษา

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒	๖.๙๐
ปริญญาตรี	๒๒	๗๕.๘๖
สูงกว่าปริญญาตรี	๕	๑๗.๒๔
รวม	๒๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับชั้นปริญญาตรี (จำนวน ๒๒ คนหรือ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๘๖) รองลงมาคือสูงกว่าระดับปริญญาตรี (จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๔) สุดท้ายคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐)

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๑๕	๕๑.๗๒
พนักงานราชการ	๑๑	๓๗.๙๓
ลูกจ้างประจำ	๓	๑๐.๓๔
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๐	๐.๐๐
รวม	๒๙	๑๐๐.๐๐

/จากตาราง...

จากตารางที่ ๕ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นข้าราชการ (จำนวน ๑๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๒) รองลงมาคือพนักงานราชการ (จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๙๓) สุดท้ายคือลูกจ้างประจำ (จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๔)

ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทอำนวยการ	๐	๐
ประเภทวิชาการ	๑๒	๔๑.๓๘
ประเภททั่วไป	๓	๑๐.๓๔
อื่นๆ (พรก./พกส./ลจป.)	๑๔	๔๘.๒๘
รวม	๒๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๖ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากประเภทตำแหน่งอื่นๆ (พรก./พกส./ลจป.) (จำนวน ๑๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๒๘) รองลงมาคือประเภทวิชาการ (จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓๘) สุดท้ายคือประเภททั่วไป (จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๔)

ตารางที่ ๗ แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับตำแหน่ง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	๓.๔๕
ระดับชำนาญการ	๓	๑๐.๓๔
ระดับปฏิบัติการ	๘	๒๗.๕๙
ระดับชำนาญงาน	๓	๑๐.๓๔
อื่นๆ (พรก./พกส./ลจป.)	๑๔	๔๘.๒๘
รวม	๒๙	๑๐๐.๐๐

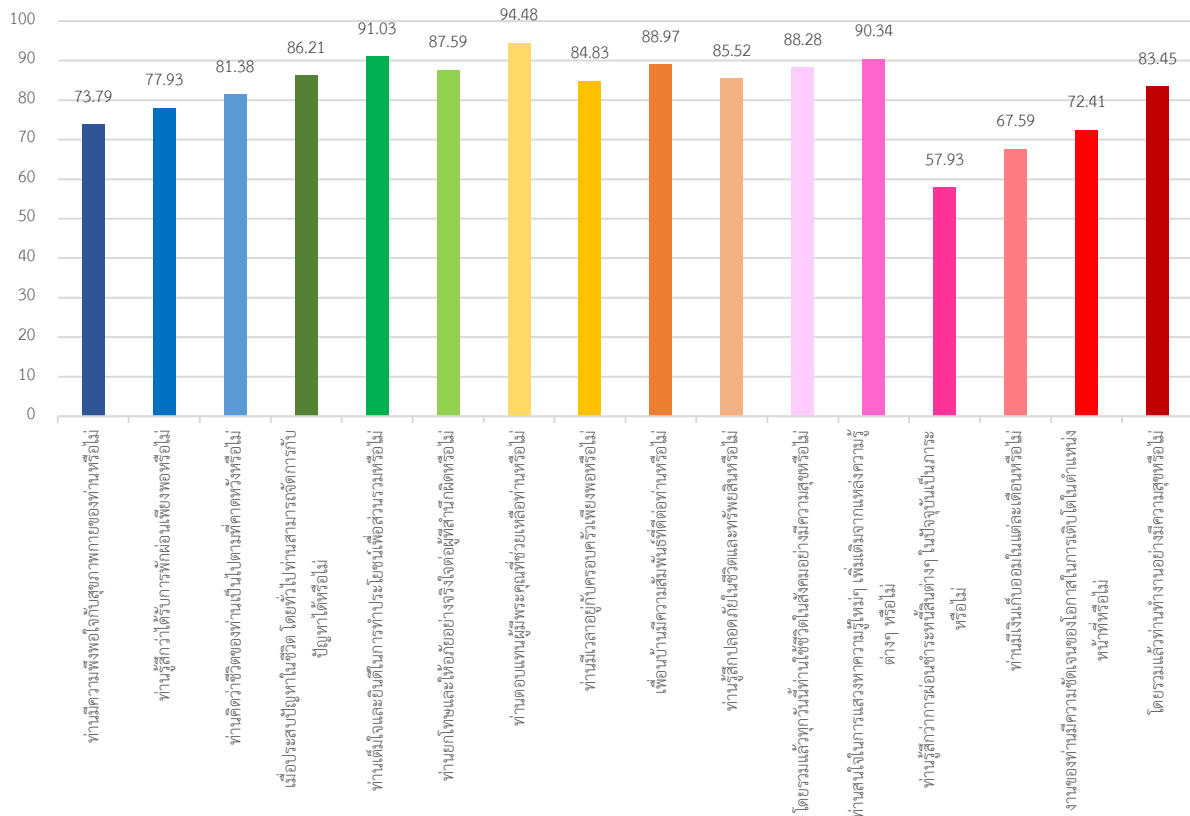
จากตารางที่ ๗ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากระดับตำแหน่งอื่นๆ (พรก./พกส./ลจป.) (จำนวน ๑๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๒๘) รองลงมาคือระดับปฏิบัติการ (จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๙) ลำดับต่อมาเป็นระดับชำนาญการและระดับชำนาญงาน อยู่ที่เท่ากัน (จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๔) สุดท้ายคือระดับชำนาญการพิเศษ (จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕)

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการตอบความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพัน

ของบุคลากร

๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม ผู้ตอบมีความคิดเห็นเฉลี่ยรวม ร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ๘๒.๓๑ แบ่งออกเป็นรายชื่อ ดังนี้

แผนภูมิรูปภาพที่ ๑

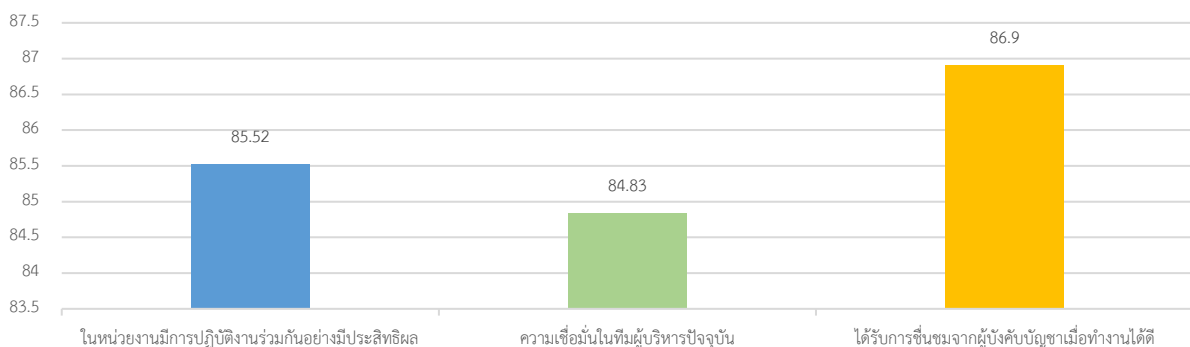


จากแผนภูมิรูปภาพที่ ๑ จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวมของตนเองใน ๓ อันดับแรก ดังนี้ อันดับที่ ๑ เห็นว่าควรมีการตอบแทนแก่ผู้ที่มีพระคุณที่ช่วยเหลือตัวเอง ร้อยละ ๙๔.๔๘ รองลงมาคือ ส่วนใหญ่มีความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ร้อยละ ๙๑.๐๓ สุดท้ายคือ มีความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ อยู่ที่ร้อยละ ๙๐.๓๔

โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจุบันภาระในการผ่อนหนี้สินส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๙๓ รองลงมาการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ร้อยละ ๖๗.๕๙ สุดท้ายคือความชัดเจนในโอกาสของการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ร้อยละ ๗๒.๔๑

๒. การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน ผู้ตอบมีความคิดเห็นเฉลี่ยรวม ร้อยละ ความผูกพันอยู่ที่ ๘๕.๗๕ แบ่งออกเป็นรายข้อ ดังนี้

แผนภูมิรูปภาพที่ ๒

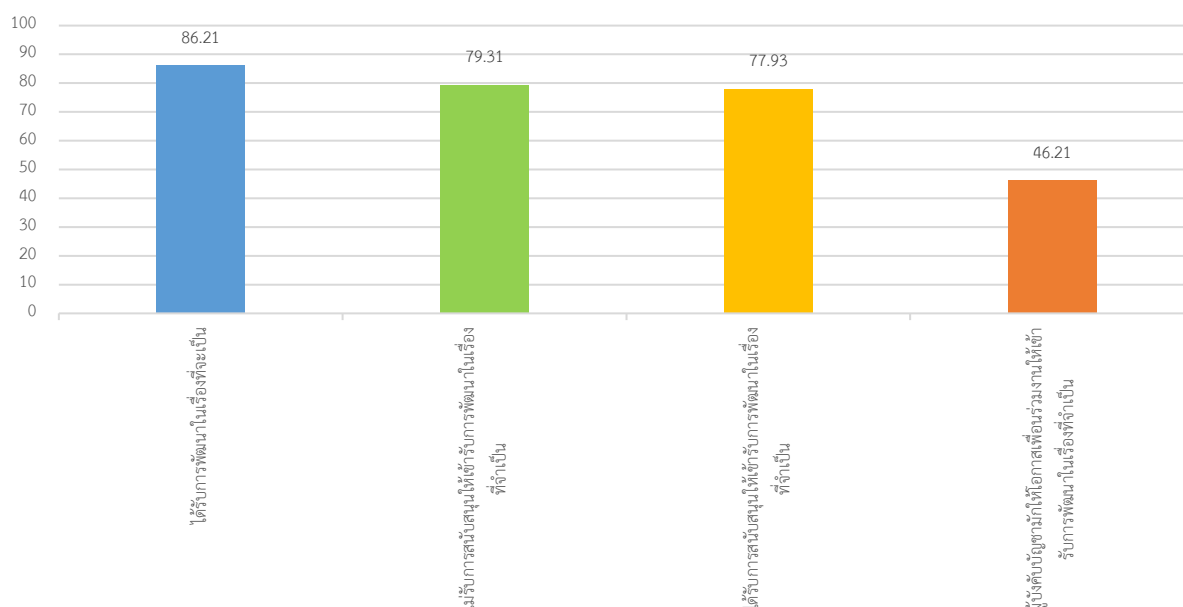


/จากแผนภูมิ...

จากแผนภูมิรูปภาพที่ ๒ จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนองค์กร และการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานใน ๓ อันดับแรก ดังนี้ อันดับที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้ดี และได้รับคำแนะนำต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น ร้อยละ ๘๖.๘๐ รองลงมาคือ ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลักดันงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ร้อยละ ๘๕.๕๒ สุดท้ายคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันมีความเหมาะสมและจะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้ อยู่ที่ร้อยละ ๘๔.๘๓

๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบมีความคิดเห็นเฉลี่ยรวม ร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ๗๒.๔๑ แบ่งออกเป็นรายชื่อ ดังนี้

แผนภูมิรูปภาพที่ ๓

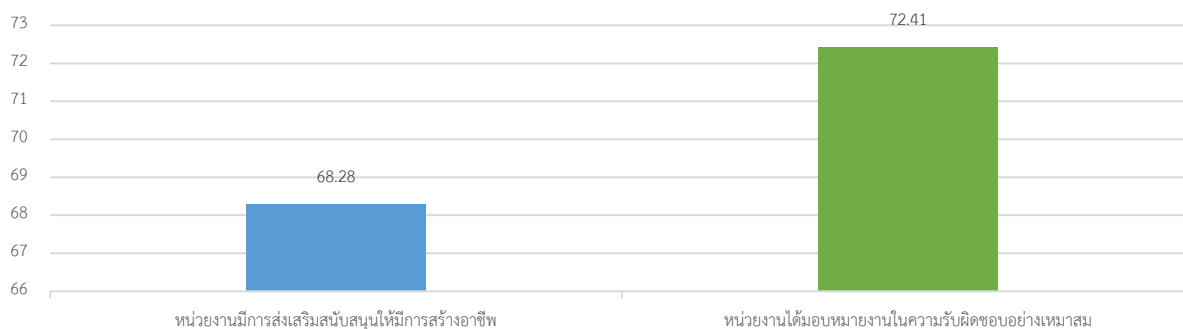


จากแผนภูมิรูปภาพที่ ๓ จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ๓ อันดับแรก ดังนี้ อันดับที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ร้อยละ ๘๖.๒๑ รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ร้อยละ ๗๙.๓๑ สุดท้ายคือ ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี อยู่ที่ร้อยละ ๗๗.๙๓ โดยผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยกับผู้ร่วมงานมักจะได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี เป็นลำดับแรกอยู่เสมอ อยู่ที่ร้อยละ ๔๓.๒๑

/๕.การส่งเสริม...

๔. การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ผู้ตอบมีความคิดเห็นเฉลี่ยรวม ร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ๗๐.๓๔  
 แบ่งออกเป็นรายข้อ ดังนี้

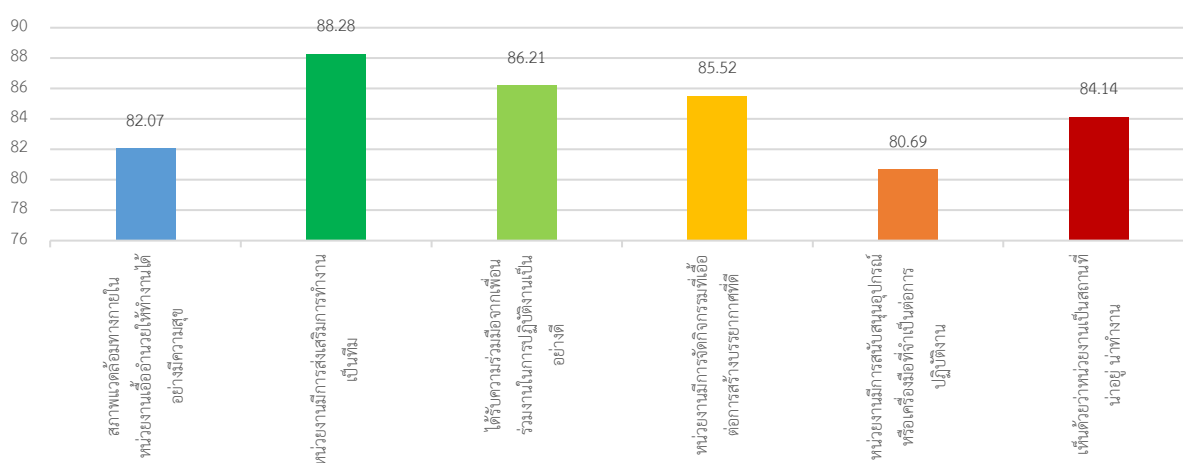
แผนภูมิรูปภาพที่ ๔



จากแผนภูมิรูปภาพที่ ๔ จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ดังนี้ อันดับที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าหน่วยงานได้มอบหมายงานในความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาในการสร้างอาชีพ/สร้างรายได้เสริม ร้อยละ ๗๒.๔๑ รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าหน่วยงานได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างอาชีพ/สร้างรายได้เสริมนอกเหนือจากค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ร้อยละ ๖๘.๒๘

๕. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบมีความคิดเห็นเฉลี่ยรวม ร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ๘๔.๔๘ แบ่งออกเป็นรายข้อ ดังนี้

แผนภูมิรูปภาพที่ ๕



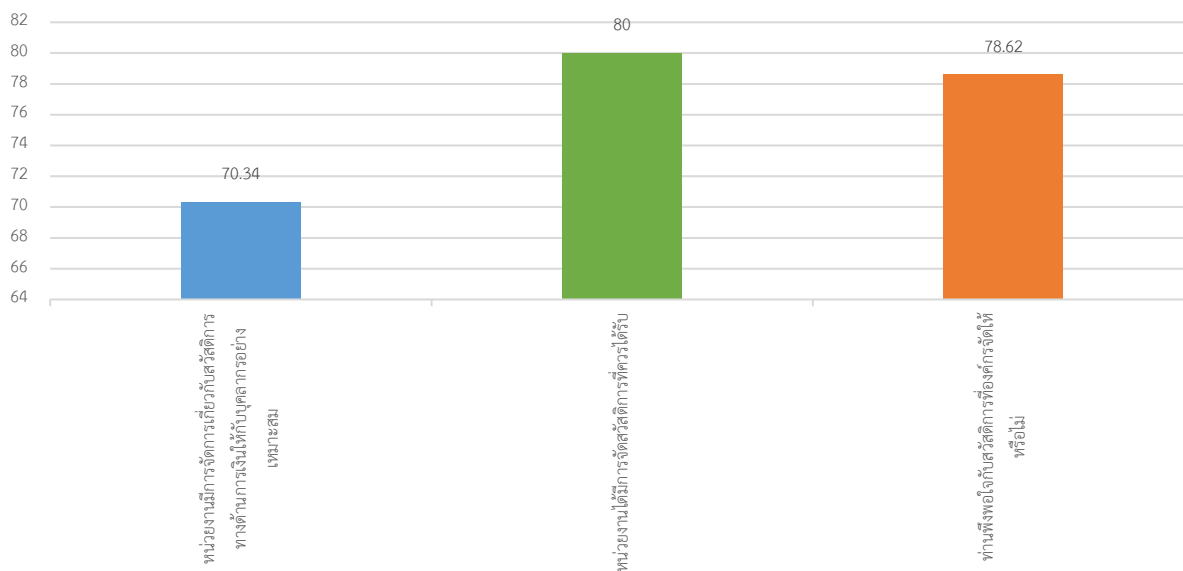
จากแผนภูมิรูปภาพที่ ๕ จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ใน ๓ อันดับแรก ดังนี้ อันดับที่ ๑ เห็นว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๘๘.๒๘ รองลงมาคือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ร้อยละ ๘๖.๒๑ สุดท้ายคือ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม อยู่ที่ร้อยละ ๘๕.๕๒

โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการสนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๙

/๖. การสนับสนุน...

๖. การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร ผู้ตอบมีความคิดเห็นเฉลี่ยรวม ร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ๗๖.๓๒ แบ่งออกเป็นรายชื่อ ดังนี้

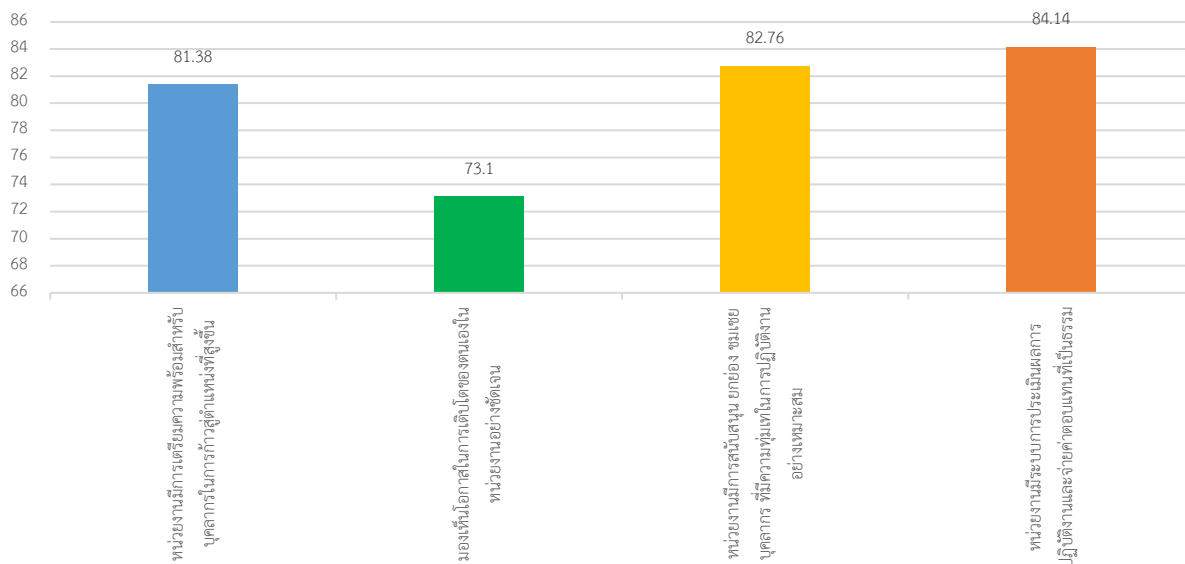
### แผนภูมิรูปภาพที่ ๖



จากแผนภูมิรูปภาพที่ ๖ จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน ดังนี้ อันดับที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นการ จัดสวัสดิการที่ควรได้รับ เช่น เวชภัณฑ์ยา และยาสามัญประจำบ้านที่จำเป็น น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่สะอาด เป็นต้น ร้อยละ ๘๐.๐๐ รองลงมาคือ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ร้อยละ ๗๘.๖๒ สุดท้ายคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าหน่วยงานมีการจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการทางการเงินให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม อยู่ที่ร้อยละ ๗๐.๓๔

๗. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบมีความคิดเห็นเฉลี่ยรวม ร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ๘๐.๓๔ แบ่งออกเป็นรายชื่อ ดังนี้

### แผนภูมิรูปภาพที่ ๗



/จากแผนภูมิ...

จากแผนภูมิรูปภาพที่ ๗ จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้ อันดับที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าหน่วยงานมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ร้อยละ ๘๔.๑๔ รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ร้อยละ ๘๒.๗๖ และหน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีโอกาที่เหมาะสม ร้อยละ ๘๑.๓๘ สุดท้ายคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นมองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในหน่วยงานอย่างชัดเจน อยู่ที่ร้อยละ ๗๓.๑๐

**สรุปผล**

จากผลคะแนนของปัจจัยทั้ง ๗ ข้อ ของแบบสอบถาม จะเห็นได้ว่า ในภาพรวมของปัจจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน มีคะแนนโดยเฉลี่ยมากที่สุดในทุกปัจจัย แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มีความเชื่อมั่นในผู้บริหารระดับสูงของศูนย์ฯ อยู่ในระดับสูง ในการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ปัจจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มไปในทิศทางที่ดี เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตรงตามเป้าหมาย

สำหรับปัจจัยที่ได้คะแนนในภาพรวม น้อยสุด คือการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ จำแนกออกเป็นรายข้อคำถามของปัจจัยดังกล่าว เห็นว่าหัวข้อที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างอาชีพ/สร้างรายได้เสริมนอกเหนือจากค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ศูนย์ฯ จึงควรมีกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหา ๒ ข้อนี้ต่อไป