



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH
ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ
INTERCOUNTRY CENTRE FOR ORAL HEALTH

รายงาน

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัย
ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร



คณะทำงานการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร

ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ กรมอนามัย
ครั้งที่ 2 ปีงบประมาณ 2562

โครงสร้างองค์กรของศูนย์พันธุสาธารณสุขระหว่างประเทศ



ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	10
ลูกจ้างประจำ	5
พนักงานราชการ	9
พนักงานกระทรวง	3
พนักงานจ้างเหมา	1
รวมทั้งสิ้น	28
ระดับตำแหน่งข้าราชการ	จำนวน (คน)
เชี่ยวชาญ	1
ชำนาญการพิเศษ	1
ชำนาญการ	1
ปฏิบัติการ	3
ชำนาญงาน	4
รวมทั้งสิ้น	10

ผลการสำรวจและวิเคราะห์ผล

จากการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ โดยใช้แบบสำรวจออนไลน์เรื่องความผูกพันของบุคลากรศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ตารางที่1 ข้อมูลทั่วไป

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-38 ปี	11	50
39-54 ปี	6	27.3
54 ปีขึ้นไป	5	22.7
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	9	41.0
ลูกจ้างประจำ	3	13.6
พนักงานราชการ	9	41.0
พนักงานกระทรวง	1	4.5
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ไม่ถึง1ปี	2	9.1
1-5 ปี	4	18.2
6-10ปี	6	27.3
มากกว่า15ปี	10	45.5

จากตารางแสดงข้อมูลทั่วไป พบว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 22 คน อายุส่วนใหญ่ระหว่าง 21-38 ปี (GEN Y) ร้อยละ 50 รองลงมาอายุระหว่าง 39-54 ปี (GEN X) ร้อยละ 27.3 และอายุ 54 ปีขึ้นไป (GEN BB) ร้อยละ 22.7 ตามลำดับ ประเภทของบุคลากรข้าราชการและพนักงานราชการเท่ากับ ร้อยละ 41.0 เท่ากัน ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 13.6 พนักงานกระทรวง ร้อยละ 4.5 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 45.5 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 27.3

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (N=28)

หัวข้อ	ไม่จริงเลย (จำนวนคน)	จริงบ้างแต่น้อย (จำนวนคน)	จริงและไม่จริงพอๆกัน (จำนวนคน)	ค่อนข้างจริง (จำนวนคน)	จริงอย่างที่สุด (จำนวนคน)	ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน (ร้อยละ)
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร						
1. หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	2 (9.1)	4 (18.2)	6 (27.3)	0	10 (45.5)	3.5 (70)
2. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	0	0	1 (4.5)	9 (40.9)	12 (54.5)	4.5 (90)
3. หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	0	0	1 (4.5)	10 (45.5)	11 (50)	4.5 (90)
4. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	0	0	3 (13.6)	11 (50)	8 (36.4)	4.2 (84)
5. หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	0	0	5 (22.7)	10 (45.5)	7 (31.8)	4.1 (82)
6. หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	0	0	3 (13.6)	11 (50)	8 (36.4)	4.2 (84)
เฉลี่ยรวม						4.2 (84)
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ						
7. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	0	0	3 (13.6)	9 (40.9)	10 (45.5)	4.3 (86)
8. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	0	0	0	9 (40.9)	13 (59.1)	4.6 (92)
9. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	0	0	1 (4.5)	9 (40.9)	12 (54.5)	4.5 (90)
10. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	0	0	0	8 (36.4)	14 (63.6)	4.6 (92)
11. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	0	0	2 (9.1)	8 (36.4)	12 (54.5)	4.5 (90)
12. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	0	0	4 (18.2)	8 (36.4)	10 (45.5)	4.2 (84)
เฉลี่ยรวม						4.5

หัวข้อ	ไม่จริง เลย (จำนวน คน)	จริงบ้าง แต่น้อย (จำนวน คน)	จริงและ ไม่จริง พอๆกัน (จำนวน คน)	ค่อนข้าง จริง (จำนวน คน)	จริงอย่าง ที่สุด (จำนวน คน)	ค่าเฉลี่ยระดับ ความผูกพัน (ร้อยละ)
						(90)
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร						
13. เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	0	0	1 (4.5)	10 (45.5)	11 (50)	4.5 (90)
14. เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	0	0	2 (9.1)	9 (40.9)	11 (50)	4.4 (88)
เฉลี่ยรวม						4.5 (90)
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง *หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่สั่งการและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง						
15. หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	0	0	1 (4.5)	10 (45.5)	11 (50)	4.5 (90)
16. หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	0	1 (4.5)	2 (9.1)	13 (69.1)	6 (27.3)	4.1 (82)
17. หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	0	0	0	10 (45.5)	12 (54.5)	4.5 (90)
18. หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	0	0	3 (13.6)	9 (40.9)	10 (45.5)	4.3 (86)
19. หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิด	0	0	3 (13.6)	9 (40.9)	10 (45.5)	4.3 (86)
เฉลี่ยรวม						4.3 (86)
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง *ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ หมายถึงผู้นำสูงสุดของหน่วยงานระดับกรม หรือระดับจังหวัด						
20. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์	0	0	3 (13.6)	9 (40.9)	10 (45.5)	4.3 (86)
21. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีคุณธรรม	0	0	3 (13.6)	9 (40.9)	10 (45.5)	4.3 (86)
22. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0	0	2 (9.1)	11 (50)	9 (40.9)	4.2 (84)

หัวข้อ	ไม่จริง เลย (จำนวน คน)	จริงบ้าง แต่น้อย (จำนวน คน)	จริงและ ไม่จริง พอๆกัน (จำนวน คน)	ค่อนข้าง จริง (จำนวน คน)	จริงอย่าง ที่สุด (จำนวน คน)	ค่าเฉลี่ยระดับ ความผูกพัน (ร้อยละ)
23. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมแถวที่ 1	0	0	2 (9.1)	10 (45.5)	10 (45.5)	4.4 (88)
เฉลี่ยรวม						4.3 (86)
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม						
24. ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	0	1 (4.5)	1 (4.5)	8 (36.4)	12 (54.5)	4.2 (84)
25. ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	0	1 (4.5)	1 (4.5)	9 (40.9)	11 (50)	4.4 (88)
26. ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	0	0	1 (4.5)	8 (36.4)	13 (59.1)	4.5 (90)
27. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	0	0	0	9 (40.9)	13 (59.1)	4.6 (92)
28. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	0	0	4 (18.2)	6 (27.3)	12 (54.5)	4.4 (88)
เฉลี่ยรวม						4.4 (88)
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน						
29. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	0	0	2 (9.1)	11 (50)	9 (40.9)	4.3 (86)
30. ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	0	0	5 (22.7)	8 (36.4)	9 (40.9)	4.2 (84)
31. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	0	0	5 (22.7)	8 (36.4)	9 (40.9)	4.2 (84)
เฉลี่ยรวม						4.2 (84)
ความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ						
32. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	0	0	3 (13.6)	9 (40.9)	10 (45.5)	4.3 (86)
33. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	0	1 (4.5)	2 (9.1)	10 (45.5)	9 (40.9)	4.2 (84)

หัวข้อ	ไม่จริงเลย (จำนวนคน)	จริงบ้างแต่น้อย (จำนวนคน)	จริงและไม่จริงพอๆกัน (จำนวนคน)	ค่อนข้างจริง (จำนวนคน)	จริงอย่างที่สุด (จำนวนคน)	ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน (ร้อยละ)
34. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	0	0	1 (4.5)	10 (45.5)	11 (50)	4.5 (90)
35. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และกิจกรรมอื่นๆ เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีนวัตกรรม CSR ของส่วนราชการ 5 ส เป็นต้น	0	0	0	8 (36.4)	14 (63.6)	4.6 (92)
36. ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	0	0	0	7 (31.8)	15 (68.2)	4.6 (92)
เฉลี่ยรวม						4.4 (88)
ภาพรวมของปัจจัยทั้งหมด						4.4 (88)

หมายเหตุ : ไม่จริงเลย	คือ	ระดับความผูกพันเท่ากับ 0
จริงบ้างแต่น้อย	คือ	ระดับความผูกพันเท่ากับร้อยละ 1-25
จริงและไม่จริงพอๆกัน	คือ	ระดับความผูกพันเท่ากับร้อยละ 26-50
ค่อนข้างจริง	คือ	ระดับความผูกพันเท่ากับร้อยละ 51-75
จริงอย่างที่สุด	คือ	ระดับความผูกพันเท่ากับร้อยละ 76-100

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจ 22 คน ภาพรวมของปัจจัยทั้งหมดทั้ง 8 ข้อหลักๆ (ตามตาราง) พบว่า ปัจจัย 8 ข้อดังกล่าว มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับร้อยละ 88 ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศมากที่สุด คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำและปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเท่ากันคือ 4.5 คิดเป็นร้อยละความผูกพันเท่ากับ ร้อยละ 90 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศน้อยที่สุด คือ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและปัจจัยเกี่ยวกับค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเท่ากันคือ 4.2 คิดเป็นร้อยละความผูกพันเท่ากับ ร้อยละ 84 เมื่อแยกตามรายละเอียดแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัย

เกี่ยวกับองค์กรในเรื่องของจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 4.5 คิดเป็นร้อยละความผูกพันเท่ากับ ร้อยละ 90 แสดงให้เห็นว่าการจัดหาสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นทั้งในด้านการระดมทุนและการปฏิสัมพันธ์ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่พบว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมากที่สุดเท่าๆกันคือ 4.6 คิดเป็นร้อยละความผูกพันเท่ากับ 92 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายทำให้รู้สึกเป็นการกระตุ้นศักยภาพ เห็นคุณค่าในตนเอง เกิดการพัฒนา และเมื่องานที่ทำนั้นเป็นความถนัดของตัวบุคคลทำให้มีความตั้งใจในการทำงานเกิดความรักในการทำงานและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กรเรื่องเพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จมีผลต่อร้อยละความผูกพันของบุคลากรในองค์กรมากที่สุดเท่ากับ ร้อยละ 90 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือหัวหน้างานที่ส่งผลต่อร้อยละความผูกพันขององค์กรมากที่สุด คือ เรื่องหัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และเรื่องหัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันเท่ากับ 4.5 เป็นร้อยละความผูกพันเท่ากับ ร้อยละ 90 แสดงได้ว่าเมื่อหัวหน้างานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา วุฒิภาวะทางอารมณ์และความชัดเจนในการสั่งการ ทำให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เกิดความผูกพันระหว่างหัวหน้างานและบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง พบว่า เรื่องผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมแถวที่ 1 มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรมากที่สุดเท่ากับ 4.4 ร้อยละความผูกพันเท่ากับ 88 ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมากที่สุดในเรื่องของภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรเท่ากับ 4.6 ร้อยละความผูกพันเท่ากับ 92 เมื่อพิจารณาปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน พบว่า เรื่องผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมากที่สุดเท่ากับ 4.3 ร้อยละความผูกพันเท่ากับ 86 ซึ่งการผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เกิดผลทางบวกต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรเกิดการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งกันและกัน สุดท้ายปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ การได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และกิจกรรมอื่นๆ มีร้อยละความผูกพันของบุคลากรเท่ากับ 96 สรุปโดยภาพรวมแล้วจากปัจจัยทั้งหมด 8 ปัจจัย พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรของศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 มีร้อยละความผูกพันของบุคลากรเท่ากับ ร้อยละ 88 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่1(ร้อยละ78.08 ครั้งที่1/2562) อีกร้อยละ 9.92 แสดงให้เห็นว่าจากการจัดทำแผนการดำเนินงานเสริมสร้างบุคลากรครั้งนี้ส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. ให้มีการจัดการความรู้ในแต่ละฝ่ายเพื่อพัฒนางาน
2. รักและภูมิใจในองค์กรมาก

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงองค์กร

1. มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรและทำแผนร่วมกันทุกปี
2. ความก้าวหน้าในสายงานไม่มี เพราะไม่มีกรอบอัตรากำลัง

รายชื่อคณะกรรมการ
การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

๑. นางราตรี	เหนือกลาง	ที่ปรึกษา
๒. นางสาววิสเพ็ญ	กิจเนศ	ประธานคณะกรรมการ
๓. นางสาวสุทธิดานต์	กันดี	คณะกรรมการ
๔. นางสาวภาวิณี	วรรณศรี	คณะกรรมการ
๕. นายธวัชชัย	สุธาชัย	คณะกรรมการ
๖. นางสาวแววดาว	ชั้นหลวง	คณะกรรมการ