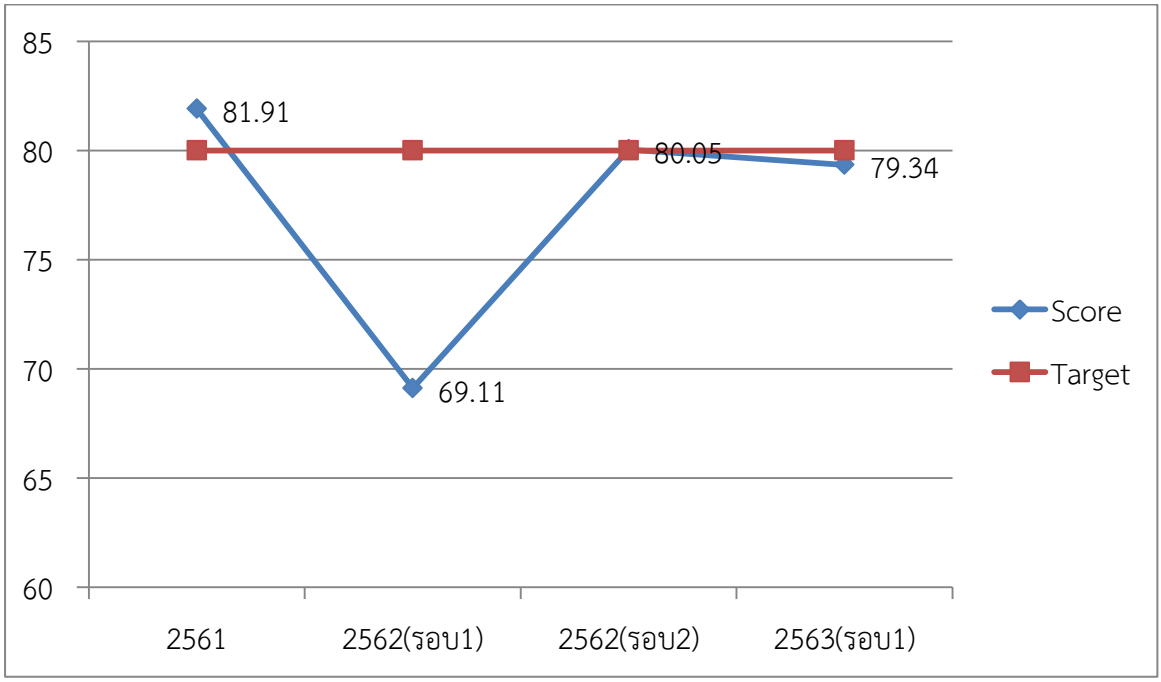
สถานการณ์ความสุขความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ปีพ.ศ. 2561-2563

ข้อมูลจากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร สำรวจโดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ใช้แบบสอบถามออนไลน์ เก็บข้อมูลต่อเนื่องในปีงบประมาณพ.ศ.2561-2563 กลุ่มเป้าหมายในการตอบคำถาม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวง

ข้อคำถามประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร 7 ด้าน 31 ข้อคำถาม และแบบประเมินความรู้สึกผูกพันองค์กรของบุคลากร จำนวน 5 ข้อคำถาม และดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ
3. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ
4. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
5. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
6. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
7. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ
8. ความผูกพันองค์กร ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

1. คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม ปี 2561-2563



แผนภูมิที่ 1 คะแนนความผูกพันองค์กร ปี 2561-2563

จากแบบประเมินความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร ภาพรวมของสำนักทันตสาธารณสุข พบว่า บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขประเมินความผูกพันองค์กรในปี 2561 ที่ 81.91 คะแนน ในปี 2562 ที่ 69.11 คะแนน และในปี 2563 ที่ 79.34

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 1 การจัดลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ปี 2561-2563

ปัจจัย	2561	2562	2563
1. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	78.90	67.74	74.67
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	73.76	69.18	77.03
3. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	84.57	69.40	79.28
4. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	79.57	64.57	75.13
5. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	87.50	71.23	78.87
6. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	80.00	71.21	80.13
7. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	72.87	61.78	67.98

ตารางที่ 2 การจัดลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ปี 2561-2563

ปัจจัย	2561	2562	2563	ลำดับเฉลี่ย
1. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	3	3	2	2.67
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	2	4	4	3.33
3. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	6	5	6	5.67
4. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	4	2	3	3
5. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	7	7	5	6.33
6. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	5	6	7	6
7. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	1	1	1	1

จากแบบประเมินความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร ภาพรวมของสำนักทันตสาธารณสุข พบว่า บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขประเมินว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด (ตามลำดับ) คือ 1.ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน 2.ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร 3.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง 4.ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ 5.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร 6.ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และ7.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง

3. ข้อคำถามที่บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขเห็นด้วยน้อยที่สุด 10 ลำดับ

ปี 2561

ลำดับ	**ปัจจัย**	**คะแนน**
1	WORK_งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	35.6383
2	REW_ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	68.0851
3	SELF_ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	69.1489
4	WORK_ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	72.3404

5	ORG_หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	72.8723
6	REW_ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	74.4681
7	SUP_หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	75.0000
8	ORG_หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	75.5319
9	ORG_หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	75.5319
10	REW_ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	76.0638

ปี 2562

ลำดับ	ปัจจัย	คะแนน
1	WORK_ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	59.2105
2	SUP_หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	59.2105
3	SUP_หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	59.6491
4	SELF_ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	59.6491
5	SUP_หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	60.0877
6	REW_ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	60.0877
7	WORK_งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	60.9649
8	REW_ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	60.9649
9	ORG_หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	61.8421
10	ORG_หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	62.7193

ปี 2563

ลำดับ	ปัจจัย	คะแนน
1	REW_ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	65.79
2	REW_ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	66.78
3	ORG_หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	69.41
4	WORK_ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	69.74
5	ORG_หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	70.39
6	ORG_หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	70.72
7	SELE_ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	71.05

8	WORK_งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	71.38
9	SUP_หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	71.38
10	REW_ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	71.38

สรุปแบบประเมินความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร

สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย

รอบที่ 1 ปีงบประมาณพ.ศ.2563

ข้อมูลจากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร สำรวจโดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ใช้แบบสอบถามออนไลน์ เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 14-18 ธันวาคม 2562 กลุ่มเป้าหมายในการตอบคำถามได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวง

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 76 คน
2. เพศ
   - ชาย 15 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3
   - หญิง 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7
3. อายุตัว
   - Generation Y (24 - 37 ปี) 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2
   - Generation X (38 - 53 ปี) 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9
   - Generation BB (54 - 60 ปี) 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9
4. อายุราชการ
   - ไม่ถึง 1 ปี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5
   - 1 - 5 ปี 18 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7
   - 6 - 10 ปี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5
   - 11 - 15 ปี 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6
   - มากกว่า 15 ปี 34 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7
5. ประเภทบุคลากร
   - ข้าราชการ 48 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2
   - พนักงานราชการ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1
   - ลูกจ้างประจำ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7

ส่วนที่ 2 : ผลการตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถามประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน 36 ข้อคำถาม ดังนี้

9. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ
10. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

11. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ
12. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
13. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
14. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
15. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ
16. ความผูกพันองค์กร ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ลำดับ	**ปัจจัย**	**ผลคะแนน**
1	7.3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	65.79
2	7.2 ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	66.78
3	1.5 หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	69.41
4	2.5 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	69.74
5	1.4 หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	70.39
6	1.6 หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	70.72
7	6.1 ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	71.05
8	2.4 งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	71.38
9	4.3 หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	71.38
10	7.1 ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	71.38
11	1.2 หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	72.04
12	4.4 หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	73.03
13	8.1 ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	73.03
14	4.5 หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	73.68
15	5.4 ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	75.0
16	2.6 ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	75.66
17	4.1 หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	75.99
18	3.2 เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	76.97
19	6.5 ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	76.97
20	8.3 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	77.3
21	5.2 ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีคุณธรรม	77.96
22	8.2 ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	78.95
23	5.3 ผู้บริหารระดับสูงขององค์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	79.93
24	2.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	80.59

ลำดับ	ปัจจัย	ผลคะแนน
25	1.3 หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	80.92
26	2.3 งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	81.25
27	3.1 เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	81.58
28	4.2 หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	81.58
29	6.4 ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	81.58
30	8.5 ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	81.58
31	5.1 ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์	82.57
32	6.3 ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	82.57
33	2.1 งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	83.55
34	1.1 หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	84.54
35	8.4 ท่านได้พยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	85.86
36	6.2 ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	88.49

1. แยกตามประเภทการจ้าง

ตารางที่ 1.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร ในองค์กรประเภทข้าราชการ

ข้อมูล	ข้าราชการ N=48
7.2 ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	66.15
1.4 หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	66.15
7.3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	67.71

จากตารางที่ 1.1 ความคิดเห็นต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร ประเภทข้าราชการ พบว่า ข้าราชการ เห็นด้วยน้อยที่สุดในด้าน ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน เรื่อง ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน พบร้อยละ 66.15 และปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร เรื่อง หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี พบร้อยละ 66.15 รองลงมาเป็นปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน เรื่อง ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี พบร้อยละ 67.71

ตารางที่ 1.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร ประเภทพนักงานราชการ

ข้อมูล	พนักงานราชการ N=13

ข้อมูล	พนักงานราชการ N=13
1.5 หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	63.46
7.3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	63.46
2.5 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	67.31

จากตารางที่ 1.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร ประเภทพนักงานราชการ พบว่า พนักงานราชการ เห็นด้วยน้อยที่สุดในด้าน **ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร** เรื่อง หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน พบร้อยละ 63.46 และ**ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน เรื่อง** ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี พบร้อยละ 63.46 รองลงมาเป็น**ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ** เรื่อง ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย พบร้อยละ 67.31

ตารางที่ 1.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร ประเภทลูกจ้างประจำ

ข้อมูล	ลูกจ้างประจำ N=15
6.1 ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	55.0
4.5 หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	60.0
7.2 ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	63.33
7.3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	63.33

จากตารางที่ 1.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร ประเภทลูกจ้างประจำ พบว่า ลูกจ้างประจำ เห็นด้วยน้อยที่สุดในด้านปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม เรื่อง ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ พบร้อยละ 55.0 รองลงมา ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง เรื่อง หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน พบร้อยละ 60.0 และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน เรื่อง ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน พบร้อยละ 63.33 และเรื่อง ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี พบร้อยละ 63.33

2. แยกตาม Generation

ตารางที่ 2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร Generation Y

ข้อมูล	Gen Y (24-37 ปี) N=29
2.5 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	62.07
2.4 งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	62.93

1.4 หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	62.93

จากตารางที่ 2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร Generation Y พบว่า บุคลากร Generation Y เห็นด้วยน้อยที่สุด ในด้านปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ เรื่อง ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 62.07 รองลงมาเป็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ เรื่อง งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน พบร้อยละ 62.93 และปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร เรื่อง หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี ร้อยละ 62.93

ตารางที่ 2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร Generation X

ข้อมูล	Gen X (38-53 ปี) N=25
7.2 ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	68.0
7.3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	69.0
4.4 หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	70.0

จากตารางที่ 2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร Generation X พบว่า บุคลากร Generation X เห็นด้วยน้อยที่สุด ในด้านปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน เรื่อง ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน พบร้อยละ 68.0 รองลงมาคือเรื่อง ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี พบร้อยละ 69.0 ด้านปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง เรื่อง หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน พบร้อยละ 70.0

ตารางที่ 2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร Generation BB

ข้อมูล	Gen BB (54 ปี ขึ้นไป) N=22
7.2 ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	65.91
7.3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	67.05

จากตารางที่ 2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร Generation BB พบว่า บุคลากร Generation BB เห็นด้วยน้อยที่สุด ในด้านปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน เรื่อง ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน พบร้อยละ 65.91 รองลงมาคือท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี พบร้อยละ 67.05

สรุปภาพรวมสำนักทันตสาธารณสุข

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร
(เรียงลำดับจากคะแนนน้อยไปหาคะแนนมาก)

ข้อมูล	สำนักทันตสาธารณสุข N=76
7.3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	65.79
7.2 ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	66.78
1.5 หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	69.41
2.5 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	69.74
1.4 หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	70.39
1.6 หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	70.72
6.1 ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	71.05
2.4 งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	71.38

จากแบบประเมินความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร ภาพรวมของสำนักทันตสาธารณสุข พบว่า บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน และไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ ร้อยละ 59.2105

สรุป ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข (ปัจจัยที่เกี่ยวข้องแต่ได้รับการตอบสนองในระดับน้อยจากบุคลากร) 3 ลำดับ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ
3. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 3 สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข
(เรียงลำดับจากคะแนนน้อยไปหาคะแนนมาก)

ปัจจัย	ผลคะแนน
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	67.98
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	74.67
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	75.13
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	77.03
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	79.28
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	78.87
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	80.13

ตารางที่ 4 สรุปความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข (เรียงลำดับจากคะแนนน้อยไปหาคะแนนมาก)

ข้อคำถาม	ผลคะแนน
ความผูกพันองค์กรภาพรวม	79.34
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	73.03
2. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	77.30
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	78.95
4. ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	81.58
5. ท่านได้พยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	85.86

สรุปภาพรวมสำนักทันตสาธารณสุข

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร (เรียงลำดับจากคะแนนน้อยไปหาคะแนนมาก)

ข้อมูล	**สำนักทันตสาธารณสุข N=76**
7.3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	65.79
7.2 ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	66.78
1.5 หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	69.41
2.5 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	69.74
1.4 หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	70.39
1.6 หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	70.72
6.1 ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	71.05
2.4 งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	71.38

สรุป ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข (ปัจจัยที่เกี่ยวข้องแต่ได้รับการตอบสนองในระดับน้อยจากบุคลากร) 3 ลำดับ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ
3. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม

คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวมเท่ากับ 79.34 คะแนน