

## 1 รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

### 2 รอบ ๕ เดือนแรก

#### 3 สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์

4 จากการตอบแบบสำรวจความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ พบว่า  
 5 มีผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด ๔๙ คน แบ่งเป็น ชาย ๖ คน หญิง ๔๓ คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง  
 6 อายุ Generation Y (๒๔ – ๓๗ ปี) ๒๔ คน รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ Generation X (๓๘ – ๕๓ ปี) ๑๖ คน และสุดท้าย  
 7 อยู่ในช่วงอายุ Generation BB (๕๔ ปีขึ้นไป) ๙ คน แบ่งเป็น ข้าราชการ ๓๕ คน พนักงานราชการ ๖ คน  
 8 และลูกจ้างประจำ ๘ คน

9 ๑. ผลการตอบแบบวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน พบว่า

10 ➤ องค์กรประกอบที่ ๑ การก้าวกายของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน ระดับคะแนนเฉลี่ย ๑.๙๖ คะแนน  
 11 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

12 ➤ องค์กรประกอบที่ ๒ การก้าวกายของงานต่อชีวิตส่วนตัว ระดับคะแนนเฉลี่ย ๒.๔๙ คะแนน มีความ  
 13 สมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง

14 ➤ องค์กรประกอบที่ ๓ การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว ระดับคะแนนเฉลี่ย ๓.๒๖ คะแนน มีความ  
 15 สมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง

16 ➤ องค์กรประกอบที่ ๔ ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน ระดับคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๗ คะแนน มีความ  
 17 สมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับสูง

18 ๒. ผลการตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พบว่าค่าเฉลี่ยภาพรวมความผูกพัน  
 19 ของบุคลากรต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ ๗๗.๒๑ คะแนน จากการพิจารณาปัจจัยตามแบบสอบถาม ดังนี้

20 ➤ ปัจจัยข้อที่ ๑ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ระดับคะแนนเฉลี่ย ๖๙.๓๘ คะแนน

21 ➤ ปัจจัยข้อที่ ๒ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ระดับคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๘๑ คะแนน

22 ➤ ปัจจัยข้อที่ ๓ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ระดับคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๕๑ คะแนน

23 ➤ ปัจจัยข้อที่ ๔ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ระดับคะแนนเฉลี่ย ๖๖.๕๓ คะแนน

24 ➤ ปัจจัยข้อที่ ๕ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ระดับคะแนนเฉลี่ย ๗๖.๑๔ คะแนน

25 ➤ ปัจจัยข้อที่ ๖ ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ระดับคะแนนเฉลี่ย  
 26 ๗๙.๒๙ คะแนน

27 ➤ ปัจจัยข้อที่ ๗ ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ระดับคะแนนเฉลี่ย ๖๘.๐๒ คะแนน

28 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ดังกล่าว พบว่า ในเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงานในองค์กรประกอบ  
 29 ที่ ๑ และองค์กรประกอบที่ ๒ มีคะแนนในระดับต่ำ รวมถึงความผูกพันของบุคลากรในปัจจัยที่ ๑ มีระดับคะแนน  
 30 เฉลี่ยต่ำด้วย คณะทำงานตัวชี้วัด ๒.๒ จึงได้วิเคราะห์และจัดทำโครงการ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ  
 31 องค์กรขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน เสริมสร้างสุขภาพที่ดี รวมทั้งสร้างความผูกพัน  
 32 ของบุคลากรภายในหน่วยงานให้เกิดความรัก ความสามัคคี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข โดยได้มีการกำหนด  
 33 นโยบาย/ประเด็นความรู้และมาตรการ ดังนี้

#### 34 ข้อเสนอเชิงนโยบาย

35 สนับสนุนให้องค์กรมีกิจกรรมการสร้างความผูกพันให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมการสร้าง  
 36 บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิด  
 37 ความผูกพันในองค์กร

### 38 กำหนดมาตรการสำคัญ

39 กำหนดนโยบายและแผนกิจกรรมการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยมีการสื่อสาร  
40 ประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ไลน์กลุ่มต่างๆ หนังสือเวียน หนังสือประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

### 41 ประเด็นความรู้ของหน่วยงานในการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรอย่างยั่งยืน

#### 42 ๑. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม

43 เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อ  
44 คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดีขึ้น การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ดังนี้

45 - จัดสถานที่ทำงานให้สะอาด มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีการดูแล  
46 บำรุงรักษาให้พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา มีอุปกรณ์การทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ช่วยเอื้อให้บรรยากาศ  
47 ในการทำงานมีประสิทธิภาพ

48 - จัดพื้นที่สีเขียวและพื้นที่พักผ่อน การสร้างพื้นที่สีเขียว หรือทัศนียภาพธรรมชาติขึ้นมา มีประโยชน์  
49 หลายอย่าง เช่น ต้นไม้ หรือดอกไม้ช่วยให้ที่ทำงานสดชื่น การทำงานของสมองดีขึ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการ  
50 ทำงานกว่า ๒ เท่า เมื่อเทียบกับองค์กรแบบดั้งเดิมทั่วไป หรือการมีพื้นที่ที่อากาศถ่ายเทได้ดี ทำให้เราได้สูดอากาศ  
51 สดชื่น ก็ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

52 - จัดมุมกาแฟ ช่วยให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยกัน แลกเปลี่ยนแนวคิด ปรึกษาหารือกัน บุคลากร  
53 ได้ผ่อนคลาย และมีความสุขมากขึ้นในที่ทำงาน มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ช่วยปรับอารมณ์แห่งความสุข  
54 ช่วยให้เพลิดเพลินในการทำงานมากขึ้น

55 - จัดมุมสนทนาการ เพื่อให้บุคลากรคลายความเครียดจากการทำงาน เป็นการสานความสัมพันธ์  
56 ของคนในองค์กรจากการทำงานกิจกรรมร่วมกัน ประโยชน์ของมุมสนทนาการช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามัคคี  
57 รักกัน เข้าอกเข้าใจกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ  
58 และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความรัก ความผูกพัน ช่วยสร้างสรรค์ องค์กร ให้มั่นคง

#### 59 ๒. การสวดมนต์และการเจริญสมาธิ

60 การสวดมนต์และการเจริญสมาธิ ตอนเช้าก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนนำหลักธรรมอัน  
61 เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ช่วยให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น  
62 ช่วยให้คิดสิ่งใหม่ ๆ และแก้ปัญหาการทำงานได้ดีขึ้น มีสติ ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้นด้วย การสวดมนต์ร่วมกัน  
63 ในสำนักงาน ทำให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรในองค์กรทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งยังมีโอกาสพูดคุย  
64 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังจากสวดมนต์เสร็จ มีส่วนช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรดีขึ้นด้วย

#### 65 ๓. จิตสาธารณะ

66 “จิตสาธารณะ” คือ การปลูกฝังจิตใจให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีความร่วมมือ  
67 ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต  
68 สาธารณะเป็นความรับผิดชอบต่อที่เกิดจากภายใน คือ ความรู้สึกนึกคิด จิตใต้สำนึกตลอดจนคุณธรรมจริยธรรม  
69 ซึ่งอยู่ในจิตใจ และส่งผลมาสู่การกระทำภายนอก

70 แนวทางการสร้างจิตสาธารณะ เป็นความรับผิดชอบต่อตนเอง แม้ว่าจะได้รับการอบรมสั่งสอนถ้าใจ  
71 ตนเองไม่ยอมรับ จิตสาธารณะก็ไม่เกิด ฉะนั้นคำว่า "ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน" จึงมีความสำคัญส่วนหนึ่งในการสร้างจิต  
72 สาธารณะ ถ้าตนเองไม่เห็นความสำคัญแล้วคงไม่มีใครบังคับได้นอกจากใจของตนเองแล้ว แนวทางที่สำคัญ  
73 ในการสร้างจิตสาธารณะยังมีอีกหลายประการถ้าปฏิบัติได้ก็จะประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เช่น  
74 การให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะรีไซเคิล และส่งเสริมการลดการใช้พลาสติก  
75 เป็นต้น