

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาเรื่อง “ความสมดุลชีวิตและความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2564 ครั้งที่ 1” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และความผูกพันในองค์กร โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำนวน 118 คน มีผู้ทำแบบสำรวจจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 94.07 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำนวน 111 คน เป็นหญิงร้อยละ 82.97 เป็นชายร้อยละ 27.03 ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง Generation Y (อายุ 24 – 37 ปี) ร้อยละ 47.75 มีอายุการปฏิบัติราชการมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 41.44 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 76.58 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.67

2. ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2564

ระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงานรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการก้าวท้าวของชีวิตส่วนตัว ต่อการทำงานมีระดับคะแนนต่ำ แสดงว่าบุคลากรมีเรื่องในชีวิตส่วนตัวเข้าไปก้าวกายต่อการทำงานต่ำ ด้านการก้าวท้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัวมีระดับคะแนนต่ำ แสดงว่าบุคลากรมีการงานเข้าไปก้าวกายต่อชีวิตส่วนตัวต่ำ ด้านการทำงานสร้างเสริมชีวิตส่วนตัวมีระดับคะแนนปานกลาง แสดงว่าบุคลากรสามารถนำการทำงาน ส่งเสริมชีวิตส่วนตัวได้ปานกลาง และด้านชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงานมีระดับคะแนนสูง แสดงว่าบุคลากรสามารถนำชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงานได้เป็นอย่างดี

การวิเคราะห์ระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวม พบว่าบุคลากร มีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง แสดง ว่า ปริมาณ หรือภาระงานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ในปริมาณที่เหมาะสม สามารถจัดการงานให้สำเร็จในเวลางาน จัดการชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้เป็นอย่างดี และนำการทำงานไปส่งเสริมชีวิตส่วนตัวอีกด้วย

3. ความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2564

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร งานที่ทำ ผู้คนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารระดับสูง สถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และผลตอบแทน อยู่ในระดับกลางถึงระดับสูง โดยที่ความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งวิเคราะห์จากมิติความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน (ระดับกลาง) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (ระดับสูง) และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน (ระดับสูง) และจากการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า

ปัจจัยด้านอายุ อายุในการปฏิบัติราชการที่ต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวมที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวุฒิการศึกษา ประเภทบุคลากร ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวมที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564

จากการวิเคราะห์พบว่าร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 พบว่าในปี 2562 การสำรวจในครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 82.36 ปี 2564 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 81.46 ปี 2561 ครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 81.16 ปี 2563 ครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 78.81 ปี 2562 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 73.89 และ ปี 2563 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 54.17 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากการสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 2 ของปี 2561 – 2564 มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กร มากกว่าการสำรวจในครั้งที่ 1 และร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ในปี 2564 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ในการสำรวจครั้งที่ 2 อาจมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลเพื่อนำไปส่งเสริมด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยการกำหนดนโยบายให้เกิดความยืดหยุ่น และความเหมาะสมตามความแตกต่างของแต่ละกลุ่มงาน รวมถึงความแตกต่างระดับบุคคล
2. ความผูกพันในองค์กร หน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสม และเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ มีนโยบายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน เห็นความสำคัญในตัวบุคลากร อีกทั้งควรสร้างบรรยากาศผ่านกิจกรรม โครงการต่างๆ โดยการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร และนอกจากสวัสดิการทางด้านต่างๆ ที่รัฐให้แล้วองค์กรควรเพิ่มขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยสามารถศึกษาให้ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตในการทำงานกับผลสำเร็จ
2. ผู้วิจัยสามารถศึกษาให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

รายงานวิเคราะห์ผลการสำรวจความสมดุลชีวิตและการทำงาน และความผูกพันของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2564

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ โดยในปีงบประมาณพ.ศ. 2564 กรมอนามัยมุ่งเน้นให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการตามนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) และใช้เกณฑ์การดำเนินงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพ องค์กรแห่งความสุข โดยใช้ข้อมูลการสำรวจความสมดุลชีวิตและความผูกพันของบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ปีงบประมาณ 2564 ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2563 ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความสมดุลชีวิต และความผูกพันในองค์กรของศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2564
2. การวิเคราะห์ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2564
3. การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2564
4. รายงานผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความสมดุลชีวิตและการทำงาน และความผูกพันของศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2564

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุการปฏิบัติราชการ ประเภทของบุคลากร และวุฒิการศึกษาสูงสุด การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงบรรยาย คือ ความถี่ และ ร้อยละ โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางเพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ 1 และมีผลการวิจัยสามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ดังนี้

1. เพศ

ข้อมูลทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวน 111 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 82.97 และเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการปฏิบัติราชการ ประเภทบุคลากร และวุฒิการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	30	27.03
หญิง	81	72.97
รวม	111	100.00
อายุ		
Generation Z (18 – 23 ปี)	0	0.00
Generation Y (24 – 37 ปี)	53	47.75
Generation X (38 – 53 ปี)	50	45.05
Generation BB (54 – 60 ปี)	4	7.27
รวม	111	100.00
อายุการปฏิบัติราชการ		
ไม่ถึง 1 ปี	16	14.41
1 - 5 ปี	33	29.73
6 - 10 ปี	9	8.11
11 - 15 ปี	7	6.31
มากกว่า 15 ปี	46	41.44
รวม	111	100.00
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	85	76.58
พนักงานราชการ	13	11.71
ลูกจ้างประจำ	13	11.71
รวม	111	100.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	8.11
ปริญญาตรี	74	66.67
ปริญญาโท	27	24.32
ปริญญาเอก	1	0.90
รวม	111	100.00

2. อายุ

พบว่าอายุของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง Generation Y (มีอายุระหว่าง 24 – 37 ปี) จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมาคือ Generation X (มีอายุระหว่าง 38 – 53 ปี) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.05 และ Generation BB (มีอายุ 54 – 60 ปี) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.21 ตามลำดับ แต่ในการศึกษาในครั้งนี้ไม่พบบุคลากรใน Generation Z (มีอายุระหว่าง 18 – 23 ปี) ดังตารางที่ 1

3. อายุการปฏิบัติราชการ

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติราชการมากที่สุดคือ มากกว่า 15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.44 รองลงมาคือ มีอายุปฏิบัติราชการ 1 - 5 ปี จำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 29.73 มีอายุปฏิบัติราชการไม่ถึง 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.41 มีอายุปฏิบัติราชการ 6 - 10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11 และมีอายุปฏิบัติราชการ 11 - 15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

4. ประเภทของบุคลากร

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 76.58 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 11.71 และลูกจ้างประจำจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

5. วุฒิการศึกษาสูงสุด

พบว่าบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

2. การวิเคราะห์ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2564

การวิเคราะห์ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2564 ครั้งที่ 1 โดยใช้แบบทดสอบวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงานเป็นรายบุคคล โดยวัดตามองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การก้าวล่วงของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน (intrusion of personal life into work: IPLW)

องค์ประกอบที่ 2 การก้าวล่วงของงานต่อชีวิตส่วนตัว (intrusion of work into personal life: IWPL)

องค์ประกอบที่ 3 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน (work enhancement by personal life: WEPL)

องค์ประกอบที่ 4 การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว (personal life enhancement by work: PLEW)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสมดุลในชีวิต และการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2564 รายองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ IPLW IWPL WEPL และ PLEW

ตัวแปรที่วิเคราะห์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การก้าวล่วงของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน (IPLW)			
1. ฉันไม่มีสมาธิในการทำงานเพราะกังวลถึงภาระที่บ้าน	2.03	0.899	ต่ำ
2. ความเครียดจากเรื่องส่วนตัวทำให้ฉันทำงานบกพร่อง	1.93	0.997	ต่ำ
3. ฉันเหนื่อยล้าจากภาระงานที่บ้านจนทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่	1.94	0.877	ต่ำ
4. ฉันไม่สามารถทำงานเสร็จตามเวลาเพราะต้องจัดการกับเรื่องส่วนตัว	1.69	0.912	ต่ำ
การก้าวล่วงของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน (IPLW) โดยรวม	1.90	0.792	ต่ำ
การก้าวล่วงของงานต่อชีวิตส่วนตัว (IWPL)			
5. ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	2.32	1.028	ต่ำ
6. ความเครียดจากที่ทำงานทำให้ฉันมีปัญหากับครอบครัว	2.17	1.026	ต่ำ
7. บ่อยครั้งที่ฉันมีงานติดพันจนทำให้ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมกับครอบครัว หรือเพื่อนฝูงหรือทำกิจกรรมที่สนใจได้	2.45	1.158	ปานกลาง
8. ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพของตัวเอง	2.37	0.981	ปานกลาง
การก้าวล่วงของงานต่อชีวิตส่วนตัว (IWPL) โดยรวม	2.33	0.933	ต่ำ

ตัวแปรที่วิเคราะห์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน (WEPL)			
9. งานของฉันช่วยให้ฉันรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น	3.23	1.175	ปานกลาง
10. ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ฉันสามารถบริหารจัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.64	1.150	ปานกลาง
11. งานของฉันมีส่วนในการช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว	3.22	1.082	ปานกลาง
12. งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ	3.63	1.008	ปานกลาง
ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน (WEPL) โดยรวม	3.43	0.932	ปานกลาง
การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว (PLEW)			
13. ครอบครัวของฉันช่วยสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีให้ฉันในการทำงาน	4.00	0.944	สูง
14. ครอบครัวหรือเพื่อนฝูงช่วยให้ฉันคลายเครียดจากการทำงาน	4.12	1.042	สูง
15. กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของฉันช่วยเสริมสร้างทักษะให้ฉันทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.08	0.955	สูง
16. การเรียนรู้จากการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวช่วยให้ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.94	1.106	สูง
การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว (PLEW) โดยรวม	4.03	0.912	สูง

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2564 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ดังตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการก้าวถอยของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน (IPLW) พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของการก้าวถอยของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน (IPLW) โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.90 (S.D. = 0.792) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับสูงไปต่ำได้ดังนี้ ฉันไม่มีสมาธิในการทำงานเพราะกังวลถึงภาระที่บ้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.03 (S.D. = 0.899) รองลงมาคือฉันเหนื่อยล้าจากภาระงานที่บ้านจนทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 (S.D. = 0.877) ความเครียดจากเรื่องส่วนตัวทำให้ฉันทำงานบกพร่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.93 (S.D. = 0.997) และฉันไม่สามารถทำงานเสร็จตามเวลาเพราะต้องจัดการกับเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ 1.69 (S.D. = 0.912) ดังตารางที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการก้าวถอยของงานต่อชีวิตส่วนตัว (IWPL) พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับการก้าวถอยของงานต่อชีวิตส่วนตัว (IWPL) โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 (S.D. = 0.933) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับสูงไปต่ำได้ดังนี้ บ่อยครั้งที่ฉันมีงานติดพันจนทำให้ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมกับครอบครัวหรือเพื่อนฝูงหรือทำกิจกรรมที่สนใจได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.45 (S.D. = 1.158) รองลงมาคือ ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 (S.D. = 0.981) ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 (S.D. = 1.028) และความเครียดจากที่ทำงานทำให้ฉันมีปัญหากับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ 2.17 (S.D. = 1.026) ดังตารางที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน (WEPL) พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน (WEPL) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.932) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับสูงไปต่ำได้ดังนี้ ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ฉันสามารถบริหารจัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 1.150) รองลงมาคือ งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ 3.63 (S.D. = 1.008) งานของฉันช่วยให้ฉันรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 (S.D. = 1.175) และงานของฉันมีส่วนในการช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ 3.22 (S.D. = 1.082) ดังตารางที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว (PLEW) พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับการทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว (PLEW) โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.912) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับสูงไปต่ำได้ดังนี้ ครอบครัวหรือเพื่อนฝูงช่วยให้ฉันคลายเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.12 (S.D. = 1.042) รองลงมาคือ กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของฉันช่วยเสริมสร้างทักษะให้ฉันทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.955) ครอบครัวของฉันช่วยสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีให้ฉันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.944) และการเรียนรู้จากการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวช่วยให้ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ 3.49 (S.D. = 1.106) ดังตารางที่ 2

จากการวิเคราะห์ระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร รายองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ แสดงดังตารางที่ 2 สรุปได้ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 ด้านการก้าวถอยของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงานมีระดับคะแนนต่ำ แสดงว่าบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 มีเรื่องในชีวิตส่วนตัวเข้าไปก้าวถอยต่อการทำงานต่ำ

- องค์ประกอบที่ 2 ด้านการก้าวกายของงานต่อชีวิตส่วนตัวมีระดับคะแนนต่ำ แสดงว่าบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 มีการงานเข้าไปก้าวกายต่อชีวิตส่วนตัวต่ำ
- องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัวมีระดับคะแนนปานกลาง แสดงว่าบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 สามารถนำการทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัวได้ปานกลาง
- องค์ประกอบที่ 4 ด้านชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงานมีระดับคะแนนสูง แสดงว่าบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 สามารถนำชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงานได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2564

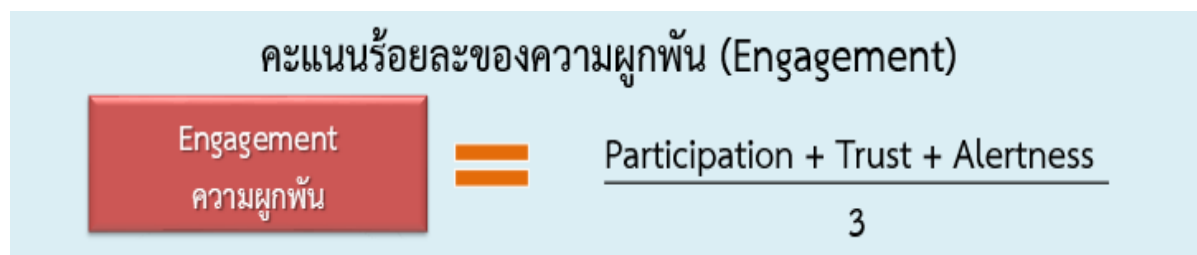
ตัวแปรที่วิเคราะห์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (WLB)			
การก้าวกายของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน (IPLW)	4.10 (1.90)	0.794 (0.792)	สูง (ต่ำ)
การก้าวกายของงานต่อชีวิตส่วนตัว (IWPL)	3.67 (2.33)	0.933 (0.933)	สูง (ต่ำ)
ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน (WEPL)	3.43	0.932	ปานกลาง
การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว (PLEW)	4.03	0.921	สูง
ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (WLB) โดยรวม	3.81	0.661	สูง

หมายเหตุ: ข้อคำถามของด้านการก้าวกายของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน (IPLW) และการก้าวกายของงานต่อชีวิตส่วนตัว (IWPL) เป็นข้อคำถามแบบนิเสธ

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.611) มีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง แสดงว่า ปริมาณ หรือภาระงานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ในปริมาณที่เหมาะสม สามารถจัดการงานให้สำเร็จในเวลา งาน จัดการชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้เป็นอย่างดี และสามารถนำการทำงานไปส่งเสริมชีวิตส่วนตัวอีกด้วย

3. การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2564

ในการศึกษาความผูกพันองค์กรของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ความผูกพัน (Engagement) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1. ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน (Trust) 2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Alertness) และ 3. การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ (Participation) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6



ภาพที่ 1 แสดงส่วนการคำนวณของความผูกพัน

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย 2564

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 รอบที่ 1 ปี 2564

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และความผูกพันองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และความผูกพันองค์กร ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 รอบที่ 2 ปี 2563

ตัวแปรที่วิเคราะห์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร			
1. หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	78.38	24.188	กลาง
2. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	58.78	34.485	ต่ำ
3. หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	76.35	26.934	กลาง
4. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	72.07	25.836	กลาง
5. หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	71.17	25.735	กลาง
6. หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	73.42	25.735	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรโดยรวม	71.70	24.766	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ			
1. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	86.49	16.091	สูง
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	85.81	16.727	สูง
3. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	86.04	17.737	สูง
4. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	79.73	22.237	กลาง
5. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	74.77	26.861	กลาง
6. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	79.05	23.727	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำโดยรวม	81.98	16.866	สูง
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร			
1. เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	82.88	20.775	กลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	80.63	20.137	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กรโดยรวม	81.76	19.053	สูง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปรที่วิเคราะห์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง			
1. หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	75.90	26.096	กลาง
2. หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	80.63	22.785	กลาง
3. หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	77.03	26.141	กลาง
4. หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	75.23	28.102	กลาง
5. หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	75.45	28.600	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงโดยรวม	76.85	25.072	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง			
1. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์	80.41	24.864	กลาง
2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม	80.41	24.403	กลาง
3. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	78.83	25.937	กลาง
4. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	77.93	26.913	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงโดยรวม	79.39	24.622	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม			
1. ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	74.77	29.675	กลาง
2. ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	85.81	19.254	สูง
3. ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	84.01	18.400	สูง
4. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	75.00	28.002	กลาง
5. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	80.86	23.826	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมโดยรวม	80.09	19.021	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน			
1. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	69.14	27.789	กลาง
2. ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	65.99	31.224	กลาง
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	70.05	27.761	กลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนโดยรวม	68.39	27.296	กลาง
ความผูกพันองค์กร			
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	77.03	25.481	กลาง
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	83.33	18.870	สูง
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่าง	84.01	20.168	สูง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	81.46	19.517	สูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับกลางมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 71.70 (S.D. = 24.766) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับสูงไปต่ำได้ดังนี้ หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 78.38 (S.D. = 24.188) รองลงมาคือ หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.35 (S.D. = 26.934) หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 73.42 (S.D. = 25.735) หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 72.07 (S.D. = 25.836) หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 71.17 (S.D. = 25.735) และ หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 58.78 (S.D. = 34.485) ดังตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 81.98 (S.D. = 16.866) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้ดังนี้ งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 86.49 (S.D. = 16.091) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 86.04 (S.D. = 17.737) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 85.81 (S.D. = 16.727) งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.73 (S.D. = 22.237) ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.05 (S.D. = 23.727) และ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 74.77 (S.D. = 26.861) ดังตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 81.76 (S.D. = 19.053) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 82.88 (S.D. = 20.775) และ เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.63 (S.D. = 20.137) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.85 (S.D. = 25.072) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 80.63 (S.D. = 22.785) รองลงมาคือ หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.03 (S.D. = 26.141) หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.90 (S.D. = 26.096) หัวหน้า

งานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.45 (S.D = 25.600) และหัวหน้างานแนะนำและสอนงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 75.23 (S.D = 28.102)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.39 (S.D = 24.622) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 80.41 (S.D = 24.864) ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.41 (S.D = 24.403) รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 78.83 (S.D = 25.937) และผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.93 (S.D = 26.913) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.09 (S.D = 19.021) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 85.81 (S.D = 19.254) ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 84.01 (S.D = 18.400) ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.86 (S.D = 23.826) ท่านไม่มีภาระหนี้สินหรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.00 (S.D = 28.002) และท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 74.77 (S.D = 29.675) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของปัจจัยที่เกี่ยวกับผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีระดับปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.39 (S.D = 27.296) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 70.05 (S.D = 27.761) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 69.14 (S.D = 27.789) และท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 65.99 (S.D = 31.224) ตามลำดับดังตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของความผูกพันองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 (S.D = 19.517) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 84.01 (S.D = 20.168) ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 83.33 (S.D = 18.870) และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.03 (S.D = 25.481)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการปฏิบัติราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทของบุคลากร สายงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน และระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีสมมติฐานในการศึกษาดังนี้

1. อายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์กร ด้วยสถิติ F-test จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่าศูนย์อนามัยที่ 6 ไม่มีบุคลากรในช่วง Generation Z (อายุระหว่าง 18 - 23 ปี) ที่ทำการตอบแบบสอบถาม ในช่วง Generation Y (อายุระหว่าง 24 - 37 ปี) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 17.757 ในช่วง Generation X (38 - 53 ปี) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 21.707 และในช่วง Generation BB (54 - 60 ปี) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 94.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.898 และผู้ทำการวิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อไป ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 6

จากตารางที่ 5 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ พบว่า กลุ่มบุคลากรช่วง Generation BB (54 - 60 ปี) มีระดับความผูกพันในองค์กรมากกว่ากลุ่มบุคลากรช่วงอายุ Generation X (38 - 53 ปี) เมื่อทดสอบความแตกต่างรายด้านพบความแตกต่าง 2 ด้าน ได้แก่ TRUST (ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด) จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรช่วง Generation BB (54 - 60 ปี) มีระดับความผูกพันในองค์กรมากกว่ากลุ่มบุคลากรช่วง Generation X (38 - 53 ปี) และ PART (การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ) จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรช่วง Generation BB (54 - 60 ปี) มีระดับความผูกพันในองค์กรมากกว่ากลุ่มบุคลากรช่วง Generation X (38 - 53 ปี)

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรรายด้าน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากร
ศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามอายุ

ตัวแปร		Generation Y (24 - 37 ปี)	Generation X (38 - 53 ปี)	Generation BB (54 - 60 ปี)
TRUST	$\bar{X}$	78.77	72.50	93.75
	S.D.	21.593	29.559	11.573
	F	2.72		
	Sig	0.07		
ALER	$\bar{X}$	82.08	83.00	93.75
	S.D.	17.932	20.479	11.573
	F	1.35		
	Sig	0.26		
PART	$\bar{X}$	84.43	81.50	96.88
	S.D.	19.132	21.905	8.839
	F	2.07		
	Sig	0.13		
ENGA	$\bar{X}$	81.76	79.00	94.79
	S.D.	17.757	21.707	9.898
	F	2.32		
	Sig	0.10		
จำนวน (คน)		53	50	8

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กรรายด้านของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามช่วงอายุ

	อายุ	$\bar{x}$	Generation Y (24 - 37 ปี)	Generation X (38 - 53 ปี)	Generation BB (54 - 60 ปี)
TRUST	Generation Y (24 - 37 ปี)	78.77	-	0.207	0.119
	Generation X (38 - 53 ปี)	72.50		-	0.028*
	Generation BB (54 - 60 ปี)	93.75			-
ALER	Generation Y (24 - 37 ปี)	82.08	-	0.804	0.105
	Generation X (38 - 53 ปี)	83.00		-	0.136
	Generation BB (54 - 60 ปี)	93.75			-
PART	Generation Y (24 - 37 ปี)	84.43	-	0.458	0.103
	Generation X (38 - 53 ปี)	81.50		-	0.046*
	Generation BB (54 - 60 ปี)	96.88			-
ENGA	Generation Y (24 - 37 ปี)	81.76	-	0.469	0.078
	Generation X (38 - 53 ปี)	79.00		-	0.034*
	Generation BB (54 - 60 ปี)	94.79			-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุการปฏิบัติราชการ

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการปฏิบัติราชการ พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นดังนี้ อายุการปฏิบัติราชการไม่ถึง 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 86.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 17.180, อายุการปฏิบัติราชการ 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.80 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 16.671, อายุการปฏิบัติราชการ 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 91.67 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.500, อายุการปฏิบัติราชการ 11 – 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.67 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 28.868 และอายุการปฏิบัติราชการมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 20.745 และผู้ทำการวิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ (Post Hoc) ต่อไปนี้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรรายด้าน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามอายุการปฏิบัติราชการ

ตัวแปร		ไม่ถึง 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
TRUST	$\bar{X}$	89.06	74.24	86.11	60.71	75.54
	S.D.	15.729	21.181	18.162	34.932	29.102
	F	2.116				
	Sig	0.084				
ALER	$\bar{X}$	84.38	81.06	94.44	71.43	84.24
	S.D.	17.970	17.711	11.024	26.726	19.263
	F	1.675				
	Sig	0.161				
PART	$\bar{X}$	85.94	84.09	94.44	67.86	83.70
	S.D.	22.302	17.476	11.024	27.817	20.560
	F	1.817				
	Sig	0.131				
ENGA	$\bar{X}$	86.46	79.80	91.67	66.67	81.16
	S.D.	17.180	16.671	12.500	28.868	20.745
	F	2.018				
	Sig	0.097				
จำนวน (คน)		16	33	9	7	46

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กรรายด้านของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามช่วงอายุการปฏิบัติราชการ

อายุการปฏิบัติราชการ		$\bar{x}$	ไม่ถึง 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
TRUST	ไม่ถึง 1 ปี	89.06	-	0.054	0.777	0.014*	0.065
	1 – 5 ปี	74.24		-	0.209	0.196	0.820
	6 – 10 ปี	86.11			-	0.046*	0.248
	11 – 15 ปี	60.71				-	0.146
	มากกว่า 15 ปี	75.54					-
ALER	ไม่ถึง 1 ปี	84.38	-	0.561	0.198	0.128	0.980
	1 – 5 ปี	81.06		-	0.059	0.217	0.456
	6 – 10 ปี	94.44			-	0.016*	0.136
	11 – 15 ปี	71.43				-	0.093
	มากกว่า 15 ปี	84.24					-
PART	ไม่ถึง 1 ปี	85.94	-	0.761	0.307	0.047*	0.689
	1 – 5 ปี	84.09		-	0.169	0.052	0.931
	6 – 10 ปี	94.44			-	0.009*	0.141
	11 – 15 ปี	67.86				-	0.052
	มากกว่า 15 ปี	83.70					-
ENGA	ไม่ถึง 1 ปี	86.46	-	0.257	0.516	0.025*	0.343
	1 – 5 ปี	79.80		-	0.103	0.103	0.756
	6 – 10 ปี	91.67			-	0.011*	0.136
	11 – 15 ปี	66.67				-	0.065
	มากกว่า 15 ปี	81.16					-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ที่มีอายุการปฏิบัติราชการแตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีอายุปฏิบัติราชการไม่ถึง 1 ปี มีระดับความผูกพัน

ในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุปฏิบัติราชการ 11 – 15 ปี และกลุ่มบุคลากรที่มีอายุปฏิบัติราชการ 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุปฏิบัติราชการ 11 – 15 ปี

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรรายด้าน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	ตัวแปร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
TRUST	$\bar{X}$	94.44	75.34	75.89
	S.D.	11.024	26.005	25.893
	F	2.349		
	Sig	0.100		
ALER	$\bar{X}$	94.44	81.76	83.93
	S.D.	11.024	19.973	16.962
	F	1.861		
	Sig	0.160		
PART	$\bar{X}$	94.44	82.77	83.93
	S.D.	11.024	21.867	16.962
	F	1.353		
	Sig	0.263		
ENGA	$\bar{X}$	94.44	79.95	81.25
	S.D.	11.024	20.686	17.217
	F	2.264		
	Sig	0.109		
จำนวน (คน)		9	74	28

3. วุฒิการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นดังนี้ วุฒิศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 94.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.024, ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 20.686 และระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.25 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 17.217 โดยที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.109 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรรายด้าน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามประเภทบุคลากร

	ตัวแปร	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
TRUST	$\bar{X}$	76.18	75.00	87.50
	S.D.	26.137	25.000	21.246
	F	0.622		
	Sig	0.602		
ALER	$\bar{X}$	82.65	80.77	92.50
	S.D.	19.679	18.125	12.076
	F	0.902		
	Sig	0.443		
PART	$\bar{X}$	82.94	84.62	92.50
	S.D.	21.551	16.261	12.076
	F	0.669		
	Sig	0.573		
ENGA	$\bar{X}$	80.59	80.13	90.83
	S.D.	20.225	18.174	14.933
	F	0.844		
	Sig	0.473		
จำนวน (คน)		85	13	10

4. ประเภทบุคลากร

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นดังนี้ ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 20.225, พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 18.174, และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 90.83 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 14.933 โดยที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.21 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05) ดังตารางที่ 10

4. รายงานผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ในปี 2561 - ปี 2564

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เป็นแบบสอบถามความผูกพันองค์กรของกรมอนามัย ที่ได้พัฒนาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายระดับของความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561

ความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	ระดับ
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	76.09	กลาง
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	85.33	สูง
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	82.06	สูง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	81.16	สูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ปี 2561 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 85.33 รองลงมาคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 82.06 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.09 ตามลำดับ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2562

ความผูกพันองค์กร	2562/1		2562/2	
	$\bar{x}$	ระดับ	$\bar{x}$	ระดับ
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	67.22	กลาง	78.19	กลาง
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	78.61	กลาง	84.04	สูง
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	75.83	กลาง	84.84	สูง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	73.89	กลาง	82.36	สูง

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ปี 2562 ครั้งที่ 1 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 78.61 รองลงมาคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.83 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 67.22 และครั้งที่ 2 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 82.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 84.84 รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 84.04 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 78.16 ตามลำดับดังตารางที่ 12

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2563

ความผูกพันองค์กร	2563/1		2563/2	
	$\bar{x}$	ระดับ	$\bar{x}$	ระดับ
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	46.31	ต่ำ	75.00	กลาง
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	58.24	ต่ำ	80.86	กลาง
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	57.95	ต่ำ	80.56	กลาง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	54.17	ต่ำ	78.81	กลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ปี 2563 ครั้งที่ 1 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 54.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 58.24 รองลงมาคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 57.95 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.31 และครั้งที่ 2 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 78.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 80.86 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 80.56 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 75.00 ตามลำดับดังตารางที่ 13

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2564

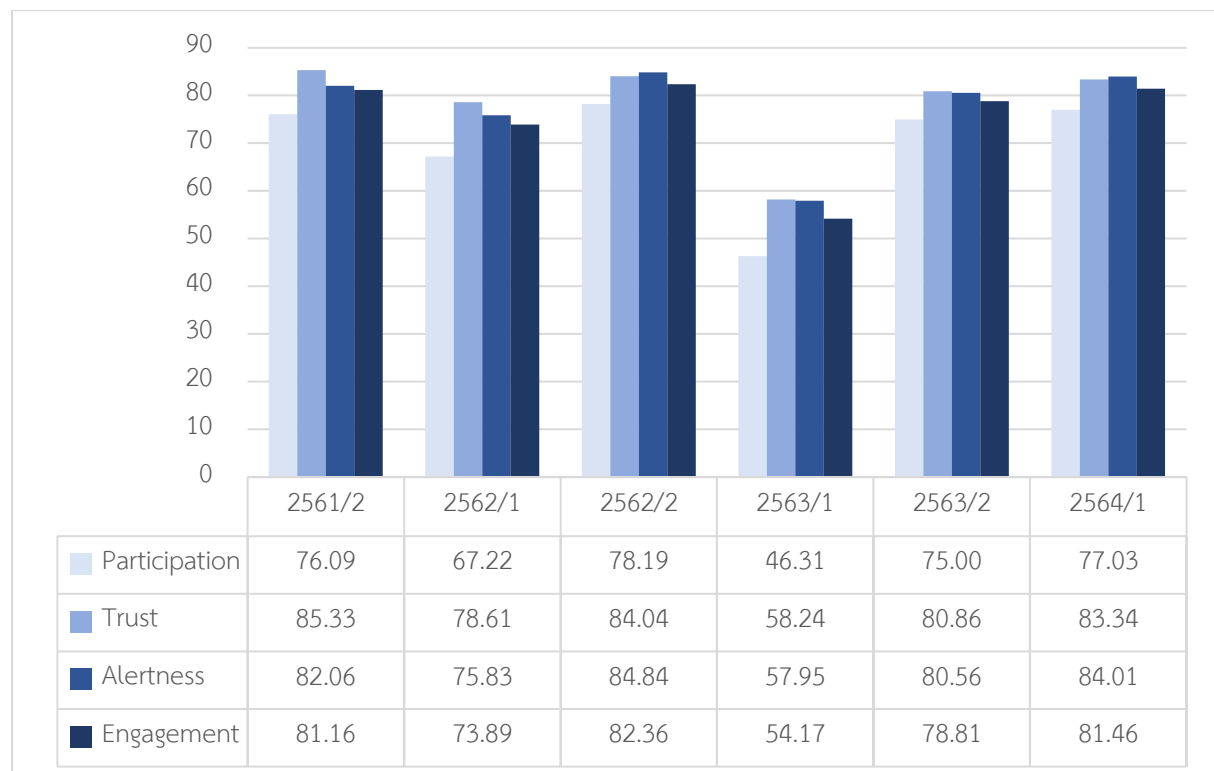
ความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	ระดับ
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	77.03	กลาง
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	83.34	สูง
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	84.01	สูง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	81.46	สูง

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ปี 2564 พบว่าบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับของความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 84.01 รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 83.34 และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.03 ตามลำดับ ดังตารางที่ 14

จากการวิเคราะห์พบว่าร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ในปี 2562 การสำรวจในครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 82.36 รองลงมาคือ ปี 2564 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 ปี 2561 ครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.16 ปี 2563 ครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 78.81 ปี 2562 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.89 และ ปี 2563 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 54.17 ตามลำดับ

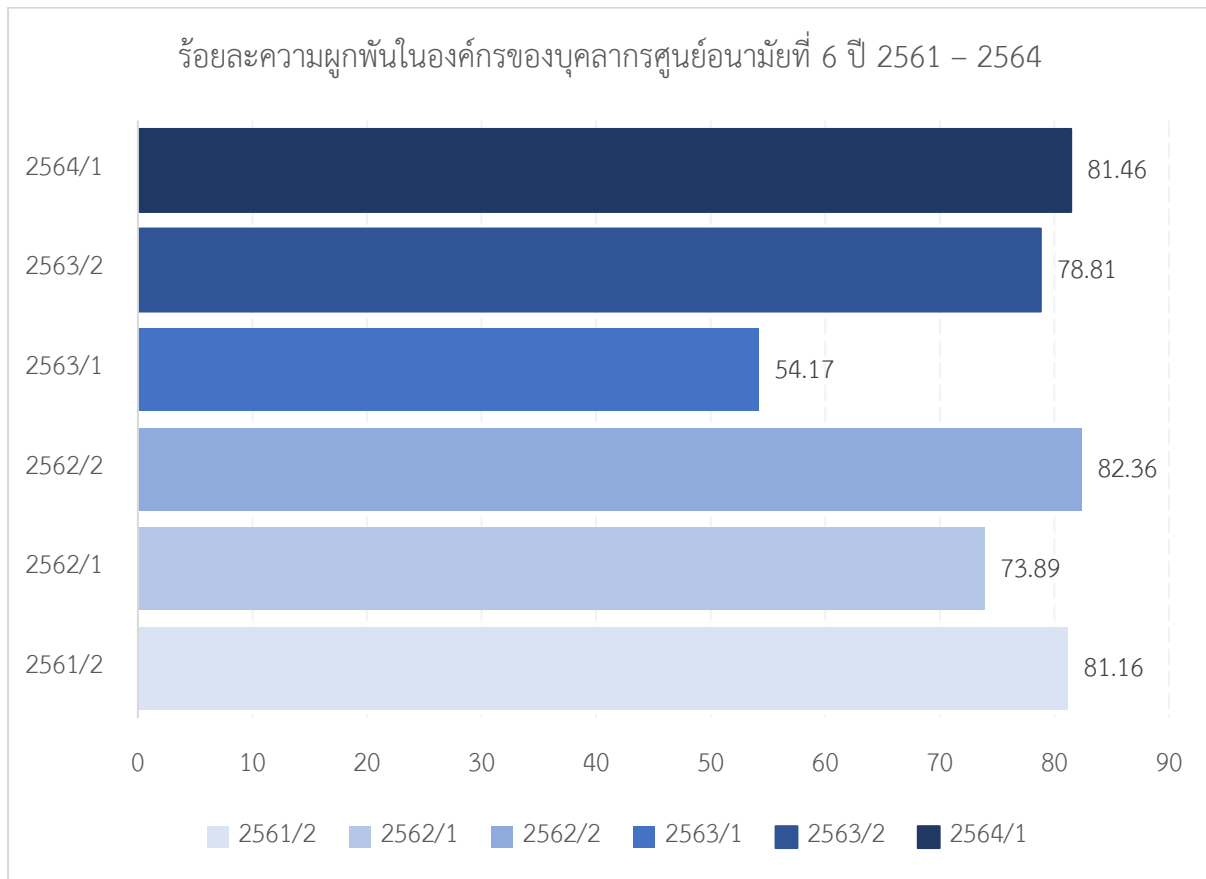
ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564

	2561/2	2562/1	2562/2	2563/1	2563/2	2564/1
ความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$
1. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	76.09	67.22	78.19	46.31	75.00	77.03
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	85.33	78.61	84.04	58.24	80.86	83.34
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	82.06	75.83	84.84	57.95	80.56	84.01
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	81.16	73.89	82.36	54.17	78.81	81.46



ภาพที่ 2 แสดงระดับความผูกพัน (Engagement) ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน (Trust) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Alertness) และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจ (Participation) ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564

เมื่อพิจารณาจากภาพที่ 2 พบว่าการสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ครั้งที่ 2 ของปี 2561 – 2564 มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กร มากกว่าการสำรวจในครั้งที่ 1 จากภาพที่ 3 พบว่า ร้อยละความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ในปี 2564 ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.46 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ในการสำรวจครั้งที่ 2 อาจมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากครั้งที่ 1



ภาพที่ 3 แสดงร้อยละความผูกพัน (Engagement) ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2561 – 2564