

สรุปผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมได้ดำเนินการสำรวจความผูกพัน โดยแบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความผูกพันของบุคลากรในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร และเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA) ต่อไป

๑. วิธีดำเนินการ

๑. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ผู้อำนวยการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้เป็นแบบสำรวจ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- วุฒิการศึกษา
- ตำแหน่ง
- หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑๒ ด้าน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| ๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล | จำนวน ๔ ข้อ |
| ๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | จำนวน ๔ ข้อ |
| ๗. ด้านชีวิตส่วนตัว | จำนวน ๓ ข้อ |
| ๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | จำนวน ๔ ข้อ |
| ๙. ด้านการได้รับการยอมรับ | จำนวน ๔ ข้อ |
| ๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ | จำนวน ๓ ข้อ |
| ๑๑. ความรับผิดชอบในงาน | จำนวน ๔ ข้อ |
| ๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | จำนวน ๓ ข้อ |

ส่วนที่ ๓ คำถามประเมินความผูกพันของบุคลากร จำนวน ๓ ด้าน

๑. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
จำนวน ๕ ข้อ
๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร
จำนวน ๔ ข้อ
๓. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
จำนวน ๖ ข้อ

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การประเมินผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการวัด ๑๐ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ ๒	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมาก
ระดับ ๓	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ ๔	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยน้อย
ระดับ ๕	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยน้อยที่สุด
ระดับ ๖	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ระดับ ๗	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ ๘	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ ๙	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ ๑๐	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนน ๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน ๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมาก
คะแนน ๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน ๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยน้อย
คะแนน ๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยน้อยที่สุด
คะแนน ๕.๐๑ - ๖.๘๐	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
คะแนน ๖.๘๑ - ๗.๖๐	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน ๗.๖๑ - ๘.๔๐	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน ๘.๔๑ - ๙.๒๐	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน ๙.๒๑ - ๑๐.๐๐	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมได้แจกแบบสำรวจออนไลน์แก่กลุ่มเป้าหมาย มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๔๖ ชุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๒	๒๖.๑
หญิง	๓๔	๗๓.๙
รวม	๔๖	๑๐๐

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
Gen BB พ.ศ. ๒๔๙๘-๒๕๐๗ (๕๑-๖๐ปี)	๗	๑๕.๒๑
Gen X พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๒ (๓๖-๕๐ ปี)	๑๓	๒๘.๒๖
Gen Y พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๔๐ (๑๘-๓๕ปี)	๒๖	๕๖.๕๓
รวม	๔๖	๑๐๐

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑	๒.๑๗
ปริญญาตรี	๒๗	๕๘.๖๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๘	๓๙.๑๔
รวม	๔๖	๑๐๐

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๓๓	๗๑.๗๓
พนักงานราชการ	๑๑	๒๓.๙๑
ลูกจ้างประจำ	๑	๒.๑๗
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	๑	๒.๑๗
รวม	๔๖	๑๐๐

ระดับตำแหน่ง(ข้าราชการ)	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติกร	๑๑	๓๓.๓๓
ชำนาญการ	๑๑	๓๓.๓๓
ชำนาญการพิเศษ	๗	๒๑.๒๑
ชำนาญงาน	๔	๑๒.๑๒
รวม	๓๓	๑๐๐

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

กลุ่ม	จำนวน	ร้อยละ
๑. กลุ่ม อก.	๕	๑๐.๘๖
๒. กลุ่ม พภ.	๗	๑๕.๒๑
๓. กลุ่ม บย.	๘	๑๗.๓๙
๔. กลุ่ม พม.	๑๒	๒๖.๐๘
๕. กลุ่ม พช.	๗	๑๕.๒๑
๖. กลุ่ม พบ.	๗	๑๕.๒๑
รวม	๔๖	๑๐๐

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
๕ ปีหรือต่ำกว่า	๒๐	๔๓.๔๗
๖ - ๑๐ ปี	๑๑	๒๓.๙๑
๑๑ - ๑๕ ปี	๔	๘.๖๙
๑๕ ปีขึ้นไป	๑๑	๒๓.๙๑
รวม	๔๖	๑๐๐

ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๗.๘๕	เห็นด้วยปานกลาง
๑. หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	๘.๐๙	เห็นด้วยปานกลาง
๒. หน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย อย่างชัดเจน	๘.๐๒	เห็นด้วยปานกลาง
๓. หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน	๗.๘๗	เห็นด้วยปานกลาง
๔. หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๗.๕๙	เห็นด้วยปานกลาง
๕. เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาและชัดเจน	๗.๖๙	เห็นด้วยปานกลาง
๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๗.๗๓	เห็นด้วยปานกลาง
๖. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน	๗.๘๙	เห็นด้วยปานกลาง
๗. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัด KPI และเป้าหมายการทำงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน	๗.๘๓	เห็นด้วยปานกลาง
๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกลาง และรับฟังข้อคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	๗.๗๘	เห็นด้วยปานกลาง
๙. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๗.๔๓	เห็นด้วยน้อย
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๘.๓๐	เห็นด้วยปานกลาง
๑๐. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	๘.๐๒	เห็นด้วยปานกลาง
๑๑. หน่วยงานท่าน สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	๘.๐๖	เห็นด้วยปานกลาง
๑๒. ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	๘.๑๐	เห็นด้วยปานกลาง
๑๓. ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๘.๖๗	เห็นด้วยมาก
๑๔. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	๘.๖๕	เห็นด้วยมาก
๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๗.๙๙	เห็นด้วยปานกลาง
๑๕. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงพอเพียง อากาศถ่ายเทได้สะดวก	๗.๘๔	เห็นด้วยปานกลาง
๑๖. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	๗.๘๙	เห็นด้วยปานกลาง
๑๗. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	๘.๓๐	เห็นด้วยปานกลาง

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๑๘. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน	๗.๙๓	เห็นด้วยปานกลาง
๑๙. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	๗.๙๗	เห็นด้วยปานกลาง
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๗.๕๙	เห็นด้วยน้อย
๒๐. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม กับความสามารถ และปริมาณงานที่ทำอยู่	๗.๕๘	เห็นด้วยน้อย
๒๑. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	๘.๐๔	เห็นด้วยปานกลาง
๒๒. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	๗.๙๗	เห็นด้วยปานกลาง
๒๓. ท่านได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างเพียงพอ	๗.๓๒	เห็นด้วยน้อย
๒๔. หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ	๗.๐๔	เห็นด้วยน้อย
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๘.๒๗	เห็นด้วยปานกลาง
๒๕. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ	๘.๔๗	เห็นด้วยมาก
๒๖. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง	๘.๓๗	เห็นด้วยปานกลาง
๒๗. ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง	๘.๓๗	เห็นด้วยปานกลาง
๒๘. ท่านรู้สึกว่าภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน	๗.๘๗	เห็นด้วยมาก
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๗.๙๑	เห็นด้วยปานกลาง
๒๙. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	๗.๗๑	เห็นด้วยปานกลาง
๓๐. ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	๗.๗๒	เห็นด้วยปานกลาง
๓๑. ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก	๘.๓๐	เห็นด้วยปานกลาง
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๘.๐๗	เห็นด้วยปานกลาง
๓๒. ท่านเห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	๗.๘๙	เห็นด้วยปานกลาง
๓๓. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๘.๑๗	เห็นด้วยปานกลาง
๓๔. ท่านมีโอกาสตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานของท่าน	๗.๙๖	เห็นด้วยปานกลาง
๓๕. ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	๘.๒๖	เห็นด้วยปานกลาง

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๗.๙๒	เห็นด้วยปานกลาง
๓๖. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๘.๑๙	เห็นด้วยปานกลาง
๓๗. ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน	๗.๙๘	เห็นด้วยปานกลาง
๓๘. หน่วยงานมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม	๗.๖๙	เห็นด้วยปานกลาง
๓๙. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๗.๘๕	เห็นด้วยปานกลาง
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๘.๐๐	เห็นด้วยปานกลาง
๔๐. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	๗.๘๙	เห็นด้วยปานกลาง
๔๑. ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่ท่านทำอยู่เสมอ	๘.๑๓	เห็นด้วยปานกลาง
๔๒. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	๗.๙๘	เห็นด้วยปานกลาง
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๗.๘๕	เห็นด้วยปานกลาง
๔๓. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	๗.๗๖	เห็นด้วยปานกลาง
๔๔. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ	๘.๑๙	เห็นด้วยปานกลาง
๔๕. ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย	๘.๐๖	เห็นด้วยปานกลาง
๔๖. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีปริมาณงานเหมาะสม	๗.๓๙	เห็นด้วยน้อย
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๗.๗๓	เห็นด้วยปานกลาง
๔๗. ท่านรู้สึกถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๗.๕๒	เห็นด้วยน้อย
๔๘. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๗.๙๘	เห็นด้วยปานกลาง
๔๙. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	๗.๗๐	เห็นด้วยปานกลาง

ส่วนที่ ๓ คำถามประเมินความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๑. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	๗.๙๘	เห็นด้วยปานกลาง
๑. ท่านเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่หน่วยงานกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ	๗.๘๗	เห็นด้วยปานกลาง
๒. ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานของหน่วยงาน ตรงกับเป้าหมายการดำเนินงานของท่าน	๗.๗๔	เห็นด้วยปานกลาง
๓. ท่านรู้สึกว่าความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของท่านด้วย	๘.๑๗	เห็นด้วยปานกลาง
๔. ท่านพร้อมสนับสนุน หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	๘.๕๙	เห็นด้วยมาก
๕. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่าน เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด ในกรมอนามัย	๗.๕๒	เห็นด้วยน้อย
๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๘.๐๗	เห็นด้วยปานกลาง
๖. ท่านมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงาน บรรลุเป้าหมาย	๘.๒๔	เห็นด้วยปานกลาง
๗. ท่านยอมสละเวลาเพื่อทำงานให้เต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา	๘.๑๕	เห็นด้วยปานกลาง
๘. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	๘.๐๒	เห็นด้วยปานกลาง
๙. ท่านคิดว่าอนาคตของหน่วยงานคืออนาคตของท่านด้วย	๗.๘๙	เห็นด้วยปานกลาง
๓. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	๗.๙๑	เห็นด้วยปานกลาง
๑๐. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน	๘.๑๗	เห็นด้วยปานกลาง
๑๑. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	๘.๒๖	เห็นด้วยปานกลาง
๑๒. ท่านมักบอกคนอื่นเสมอว่าหน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย	๗.๖๙	เห็นด้วยปานกลาง
๑๓. ท่านจะพูดปกป้องหน่วยงานของท่านเสมอ เมื่อมีข่าวทางด้านลบกับหน่วยงาน	๗.๙๓	เห็นด้วยปานกลาง
๑๔. ท่านอยากทำงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	๘.๑๗	เห็นด้วยปานกลาง
๑๕. ท่านรู้สึกว่าอยากอยู่กับหน่วยงานไปจนเกษียณหรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	๗.๒๘	เห็นด้วยน้อย

การวิเคราะห์ผลการสำรวจเพื่อนำไปจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยและความผูกผูกพัน

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑๒ ด้าน ดังนี้

ที่	ด้าน	ค่าเฉลี่ย
๑	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๗.๕๙
๒	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๗.๗๓
๓	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๗.๗๓
๔	ความรับผิดชอบในงาน	๗.๘๕
๕	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๗.๘๕
๖	ด้านชีวิตส่วนตัว	๗.๙๑
๗	ด้านการได้รับการยอมรับ	๗.๙๒
๘	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๗.๙๙
๙	ด้านลักษณะงานที่ทำ	๘.๐๐
๑๐	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๘.๐๗
๑๑	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๘.๒๗
๑๒	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๘.๓๐

ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร จำนวน ๓ ด้าน ดังนี้

ที่	ด้าน	ค่าเฉลี่ย
๑	ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	๗.๙๑
๒	ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	๗.๙๘
๓	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๘.๐๗

จากผลการสำรวจพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และมี ๔ ประเด็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ข้อ ๒๓. ท่านได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างเพียงพอ ข้อ ๒๔. หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ ข้อ ด้านความรับผิดชอบในงาน ข้อ ๔๖. งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานเหมาะสม และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้อ ๔๗. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สำหรับผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าความคิดเห็นข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ หน่วยงานเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในการอนามัย และ รู้สึกอยากอยู่กับหน่วยงานไปจนเกษียณหรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน และเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

