

รายงานการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
กรมแพทย์ทหารเรือ  
ประจำปีงบประมาณ 2559

จัดทำโดย

คณะกรรมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5  
และ สน.บพทบ.พร.

## บทสรุปผู้บริหาร Executive Summary

การประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาให้บุคลากรเกิดความสุข ความพึงพอใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในปีงบประมาณ 2559 ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพथยทหารเรือ โดยเป็นการประเมินการรับรู้/ความคิดเห็นระหว่างเดือน ต.ค.58 - ก.ย.59 และได้ทำการประเมินแบบสรุปรวม (summative evaluation) โดยใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรแบบออนไลน์ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเที่ยง (reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) เท่ากับ 0.93 สักรวระหว่างวันที่ 1 มี.ค.60-31 มี.ค.60 โดยใช้กรอบการประเมินความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความสุขและยึดมั่นในองค์กร (2) ด้านความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ และ (3) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เพื่อนำสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจ และจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสุขและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป และได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมแพथยทหารเรือ จำนวน 16 ปัจจัย ได้แก่ (1) ด้านร่างกายและจิตใจ (2) ภาวะผู้นำและนโยบายการบริหารงาน (3) ด้านสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป (4) ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน (5) ด้านความมั่นคงในงาน (6) ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (7) สวัสดิการและสิทธิกำลังพล (8) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม (9) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (10) ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ (11) การสื่อสารภายในองค์กร (12) งานที่ทำทนาย (13) โอกาสในการพัฒนา (14) ความก้าวหน้าในงาน (15) การได้รับการยอมรับนับถือ และ (16) ภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิดความผูกพัน ร่วมกับพิจารณาเครื่องมือวัดความผูกพัน Emo-meter ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการประชุมกลุ่มย่อยผู้เกี่ยวข้อง

ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยบุคลากร กรมแพथยทหารเรือ ทุกหน่วยงาน ทุกสาขาอาชีพ ชั้นยศรวมทั้งสิ้น 2,534 คน เครื่องมือในการประเมินมีจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 5 ตอน ตอนแรกเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่สองเป็นแบบประเมินความสุขในการชีวิต ตอนที่สามเป็นแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่สี่เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมแพथยทหารเรือ และตอนที่ห้าเป็น เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2560 เกณฑ์การประเมินความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 (มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด) ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 (มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก) ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 (มีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างมาก) ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 (เฉย ๆ/ มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง) ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 (ค่อนข้างไม่เห็นด้วย/ มีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย) ค่าเฉลี่ย 1.51 -

2.50 (ไม่เห็นด้วย/ มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย) และ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด)

ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร กรมแพทยทหารเรือมีดังนี้

**1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือในภาพรวม**

บุคลากรที่ให้ข้อมูลมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 0.71$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.47 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.67$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ แม้งานจะยากเท่าใด ฉันก็จะพยายามทำอย่างสุดความสามารถ ฉันทุ่มเทพลังกายใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกรมแพทยทหารเรือ และกรมแพทยทหารเรือสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.34, 4.31, 4.07$  และ  $3.57$  ตามลำดับ)

**2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือจำแนกตามชั้นยศ**

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือจำแนกตามชั้นยศ พบว่า ลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ชั้นยศ น.อ.-น.อ.(พิเศษ) ส่วนชั้นยศ น.ต. มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.19, 4.15$  และ  $3.79$  ตามลำดับ) โดยทุกชั้นยศมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

**3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือจำแนกตามอาชีพ**

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือจำแนกตามอาชีพ พบว่า กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ นักกายภาพบำบัด รังสีเทคนิค และ นักโภชนาการมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.11, 4.09, 4.03$  และ  $3.62$  ตามลำดับ)

**4. ความสุขชีวิตของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือส่วนใหญ่มีความสุขมากกว่าและเท่ากับคนทั่วไป** คิดเป็นร้อยละ 92.89

**5. ความพึงพอใจในการทำงาน** บุคลากรกรมแพทยทหารเรือมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.87$ ) โดยกลุ่มวิชาชีพรังสีเทคนิคมีความพึงพอใจสูงที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มสนับสนุนทั่วไป และครู/ อาจารย์/ สนับสนุนการศึกษามีความพึงพอใจน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.33, 4.12$  และ  $3.38$  ตามลำดับ)

**6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมแพทยทหารเรือ**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและควรนำไปพัฒนาจำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีดังนี้

1. แพทย์ได้แก่ ภาวะผู้นำและนโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน

2. ทันตแพทย์ได้แก่ สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม

3. พยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านร่างกายและจิตใจ ภาวะผู้นำและนโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร งานที่ทำหาย การได้รับการยอมรับนับถือ ภาพลักษณ์องค์กร

4. เกสซ์กร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน สวัสดิการและสิทธิกำลังพล งานที่ทำหาย

5. รั้งสีเทคนิค ได้แก่ ภาวะผู้นำและนโยบายการบริหารงาน

6. พยาบาลเทคนิค ได้แก่ ด้านร่างกายและจิตใจ ภาวะผู้นำและนโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน

7. นักร่างกายบำบัด ได้แก่ ความมั่นคงในงาน

8. นักโภชนาการ ได้แก่ ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ

9. ฝ่ายอำนวยการ/บริหาร/ธุรการ ได้แก่ ภาวะผู้นำและนโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน งานที่ทำหาย การได้รับการยอมรับนับถือ

10. ครู/อาจารย์/สนับสนุนการศึกษา ได้แก่ ด้านร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน และโอกาสในการพัฒนา

11. สหสาขาวิชาชีพ ได้แก่ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน

12. เวชกิจฉุกเฉิน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน

13. สนับสนุนทั่วไป ได้แก่ ด้านร่างกายและจิตใจ ภาวะผู้นำและนโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน งานที่ทำหาย ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

14. ผู้ช่วยเหลือปฏิบัติการทางการแพทย์ ได้แก่ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน งานที่ทำหาย

