

**รายงานการสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักโภชนาการต่อองค์กร ปี 2563 รอบแรก**

ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร สำนักโภชนาการ ปี 2563 รอบแรก (รอบที่ 1) มีบุคลากรตอบแบบสอบถามจำนวน 48 คน เป็นชาย 1 คน หญิง 47 คน อายุอยู่ใน Generation X เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.83 รองลงมาคือ Generation Y ร้อยละ 33.33 และ Generation BB ร้อยละ 20.83 ผลการสำรวจแยกรายด้านปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา โดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน แสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ร้อยละความผูกพันต่อองค์กรรายปัจจัยเปรียบเทียบกับรอบที่ 1 รอบที่ 2 ปี 2562 และรอบที่ 1 ปี 2563

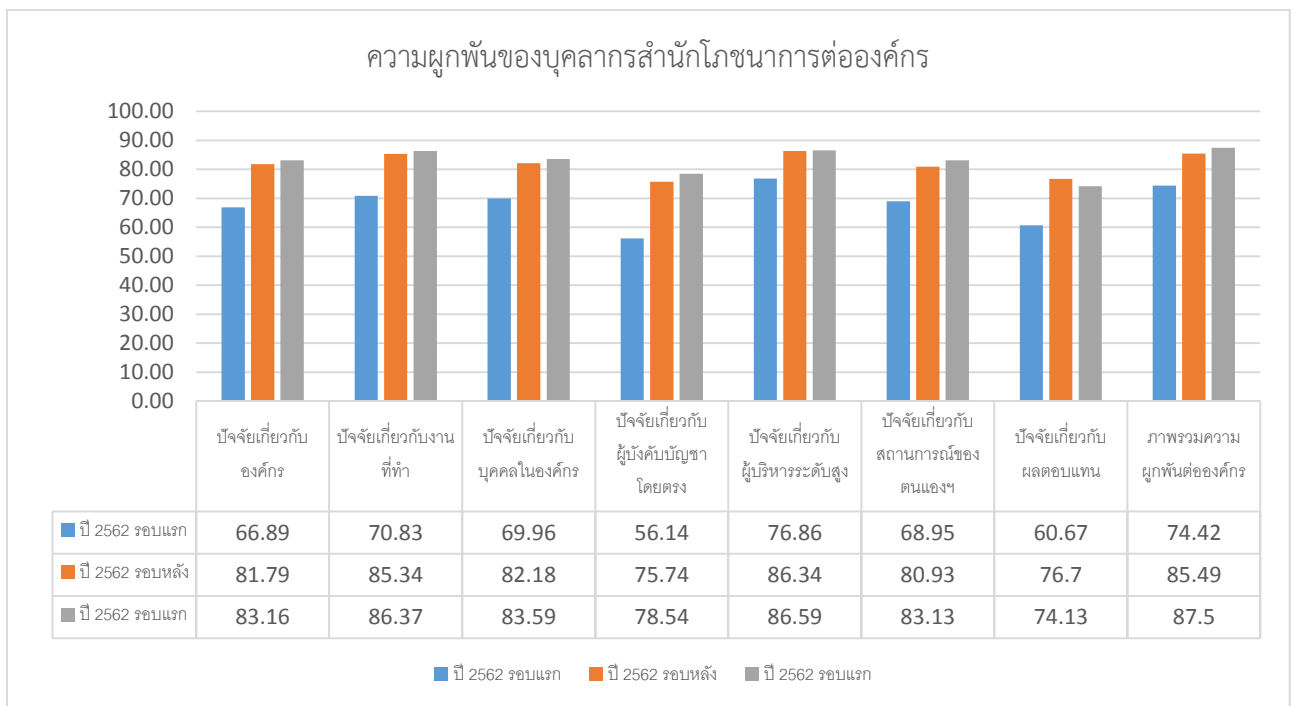
ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ปี 2562		ปี 2563
		รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 1
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร</b>			
1	หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	77.05	87.04	88.02
2	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	64.91	81.02	83.33
3	หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	71.05	87.04	89.06
4	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	64.47	78.70	78.13
5	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	64.47	78.70	77.60
6	หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	65.35	78.24	82.81
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (รวม)</b>	<b>66.89</b>	<b>81.79</b>	<b>83.16</b>
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ</b>			
1	งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	78.95	91.67	94.79
2	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	76.75	89.35	89.58
3	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	77.19	88.43	90.10
4	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	66.23	84.26	82.81
5	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	60.08	75.93	77.60
6	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	65.78	82.41	83.33
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (รวม)</b>	<b>70.89</b>	<b>85.34</b>	<b>86.37</b>
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร</b>			
1	เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	70.61	83.33	84.38
2	เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	69.29	81.02	82.81
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร (รวม)</b>	<b>69.96</b>	<b>82.18</b>	<b>83.59</b>

ตารางที่ 1 (ต่อ) ร้อยละความผูกพันต่อองค์กรรายปัจจัยเปรียบเทียบรอบที่ 1 รอบที่ 2 ปี 2562 และรอบที่ 1 ปี 2563

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ปี 2562		ปี 2563
		รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 1
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง</b>			
1	หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (หัวหน้างาน หมายถึงผู้บังคับบัญชาที่สั่งการ)	63.16	76.39	78.13
2	หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	58.33	79.63	81.25
3	หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	52.63	72.69	77.08
4	หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	50.88	73.61	76.04
5	หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	55.70	76.39	80.21
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (รวม)</b>	<b>59.14</b>	<b>75.74</b>	<b>78.54</b>
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง</b>			
1	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์ (ผู้บริหารระดับสูง)	78.95	89.35	89.06
2	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีคุณธรรม (ผู้บริหารระดับสูง)	77.19	87.04	86.98
3	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ผู้บริหารระดับสูง)	76.32	84.72	86.46
4	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม (ผู้บริหารระดับสูง)	75.00	84.26	83.85
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง (รวม)</b>	<b>76.86</b>	<b>86.34</b>	<b>86.59</b>
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม</b>			
1	ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	56.58	70.83	72.40
2	ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	73.68	87.04	86.98
3	ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	77.63	85.65	89.06
4	ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	69.29	81.48	84.38
5	ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	67.54	79.63	82.81
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม (รวม)</b>	<b>68.95</b>	<b>80.93</b>	<b>83.13</b>
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน</b>			
1	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	58.33	75.46	70.31
2	ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	63.59	77.77	76.56
3	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	60.09	76.85	75.52
	<b>ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน (รวม)</b>	<b>60.67</b>	<b>76.70</b>	<b>74.13</b>

ตารางที่ 1 (ต่อ) ร้อยละความผูกพันต่อองค์กรรายปัจจัยเปรียบเทียบรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ปี 2562

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ปี 2562		ปี 2563
		รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 1
	ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	66.23	81.94	80.73
	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	79.38	88.86	88.02
	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	77.63	85.65	90.10
	ท่านได้พยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	81.58	87.50	90.63
	ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	79.82	87.96	88.02
	<b>ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>74.42</b>	<b>85.49</b>	<b>87.50</b>



### ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงองค์กรและการบริหาร ปี 2562 รอบ 5 เดือนแรก

1. ควรสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการ โภชนาการเชิงลึก และภาษาอังกฤษ การพัฒนานโยบายและแผน ให้นักวิชาการ เพื่อความเข้มแข็งหนักแน่น เป็นเหตุเป็นผลของผลงานระดับชาติและนานาชาติ
2. อยากได้บุคลากรเพิ่ม เพราะไม่เพียงพอกับภาระงาน
3. ขอบุคลากรเพิ่ม ให้เหมาะสมกับภาระงาน
4. ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ทันสมัยเสมอ
5. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามไม่ควรมีการระบายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามมากเกินไป จะทำให้ได้คำตอบที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงเท่าที่ควร ซึ่งจะไม่มีความประโยชน์ที่จะนำผลสำรวจดังกล่าวมา พัฒนาหรือปรับปรุงองค์กรได้
6. ควรให้โอกาสในการเพิ่มพูนทักษะ องค์กรความรู้กับทุกคนในองค์กร

### ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงองค์กรและการบริหาร ปี 2562 รอบ 5 เดือนหลัง

1. พัฒนางาน พัฒนาคน สนับสนุนบุคลากรเรียนรู้เทคโนโลยีให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาปรับใช้ใน องค์กร
2. อยากให้ผู้บริหารมีความยุติธรรม
3. ทบทวนการงานซ้ำซ้อน หรือนอกเหนือขอบเขตงาน
4. รับฟังความคิดเห็นของเด็กให้มากกว่านี้
5. มีกิจกรรมการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมมากขึ้น
6. อยากให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยให้กับข้าราชการ พนักงานราชการ
7. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เข้าใจในศักยภาพของบุคลากรและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับคนที่ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ระบบ ประเมินความดีความชอบต้องโปร่งใสไม่ลำเอียง
8. บุคลากรไม่เพียงพอกับตำแหน่งงาน
9. จัดระบบการทำงานโดยมอบหมายงานตามลำดับของการบริหาร
10. ผู้นำก็ต้องทำให้อู ผู้ตามก็ต้องรู้จักหน้าที่ของตนเอง

### ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงองค์กรและการบริหาร ปี 2563 รอบที่ 1

1. การได้รับมอบหมายงานด่วน โดยการสั่งการจากผู้บริหารระดับสูง ทำให้เกิดความเครียด ไม่มีเวลาพักผ่อน ต้องการให้ผู้บริหารพิจารณาให้มีระยะเวลาการดำเนินงานที่เหมาะสม ไม่ทำให้บุคลากรเครียด มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพตนเอง
2. ตัวชี้วัดควรมีการกำหนด template ที่สามารถปฏิบัติได้ เพื่อให้งานสำเร็จ ลดความเครียดของบุคลากร