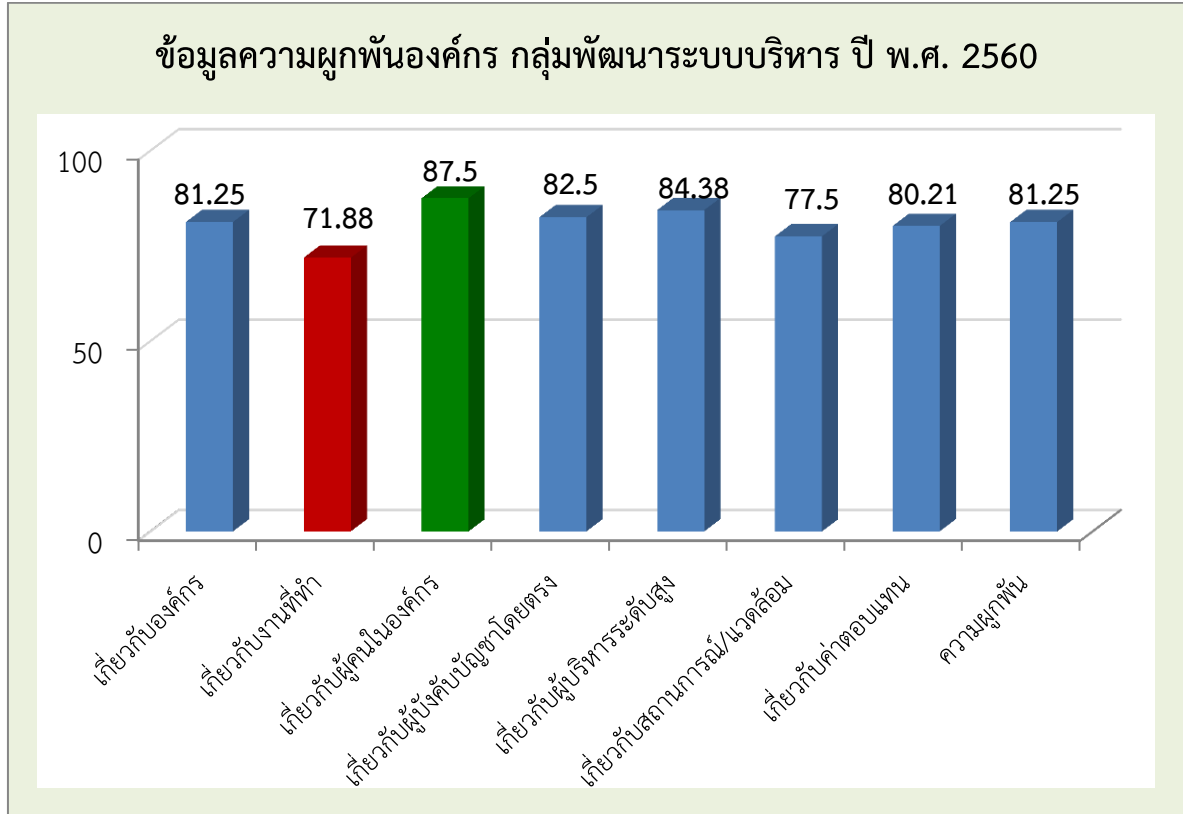


การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กร กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
(สำรวจข้อมูลเมื่อ ปี 2560)



จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยความผูกพันเท่ากับ ร้อยละ 81.25

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 80 มี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ เท่ากับ ร้อยละ 71.88 ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุดในปัจจัยนี้ คือ “งานที่ทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง” มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ ร้อยละ 18.75 และ 2) ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม เท่ากับ ร้อยละ 77.50 ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุดในปัจจัยนี้ คือ “ไม่มีภาระหนี้สินหรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้” มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ ร้อยละ 68.75 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ปัจจัยความผูกพันที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 80

ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (ร้อยละ 71.88)		ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเอง และสภาพแวดล้อม (ร้อยละ 77.50)	
ประเด็น	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	ประเด็น	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)
1. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	87.50	1. ครอบคลุมของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	87.50
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	87.50	2. ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	84.38
3. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	81.25	3. ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	75.00
4. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	78.13	4. ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	71.88
5. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	78.13	5. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	68.75
6. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	18.75		

ปัจจัยความผูกพันที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง และปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 87.50, 84.38 และ 82.50 ตามลำดับ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดในปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร คือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ และ เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 87.50 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดในปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์ และผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 90.625 สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดในปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 93.75 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ปัจจัยความผูกพันที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร (ร้อยละ 87.50)		ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง (ร้อยละ 84.38)		ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา โดยตรง (ร้อยละ 82.50)	
ประเด็น	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	ประเด็น	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	ประเด็น	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)
1. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	87.50	1. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์	90.63	1. หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	93.75
2. เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	87.50	2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	90.63	2. หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	87.50
		3. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	81.25	3. หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	84.38

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร (ร้อยละ 87.50)		ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง (ร้อยละ 84.38)		ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา โดยตรง (ร้อยละ 82.50)	
		4. ผู้บริหารระดับสูงของ องค์การมีคุณธรรม	75.00	4. หัวหน้างานสั่งการโดย ให้แนวทางที่ชัดเจน	81.25
				5. หัวหน้างานมีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์ (หัวหน้างาน หมายถึงผู้บังคับบัญชาที่ สั่งการ)	65.63

ตามตารางที่ 2 พบว่ามีประเด็นเรื่อง หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่สั่งการ) ที่มีผู้ตอบไม่จริงเลยและจริงบ้างแต่น้อย ถึง 2 คน จาก 8 คน ซึ่งเป็นประเด็นที่เห็นว่าควร จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหรือสร้างความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนในองค์กร

สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภาพรวมในการดำเนินงานของทุกคนที่จะส่งผลต่อการ บรรลุเป้าหมาย ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 75.00 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (ร้อยละ 81.25)	
ประเด็น	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)
1. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้ สำเร็จ	90.63
2. หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	84.38
3. หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	81.25
4. หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	78.13
5. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	78.13
6. หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	75.00

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความผูกพัน กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้วางแผนในการปรับปรุงปัจจัยที่มี ค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 80 คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ และ ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเอง และสภาพแวดล้อม โดยจะปรับปรุงประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยของทั้งสองปัจจัย รวมทั้งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย คะแนนน้อยที่สุดของปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ดังตาราง

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนน้อยที่สุดในปัจจัย	Key Activities
งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (ร้อยละ 18.75)	การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (หัวหน้างาน หมายถึงผู้บังคับบัญชาที่สั่งการ) (ร้อยละ 65.63)	การทํากิจกรรมสร้างเสริมการมีส่วนร่วม สร้างทัศนคติ และแนวทางของการทำงานอย่างมีความสุข
ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สิน ของตนเองได้ (ร้อยละ 68.75)	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหา Best Practice ในการ บริหารจัดการภาระหนี้สินได้อย่างเป็นเลิศ
หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่าง ทั่วถึง (ร้อยละ 75.00)	การสื่อสารและสร้างความเข้าใจอย่างทั่วถึงในองค์กร