

แบบฟอร์มการขอเสนอวาระเข้าที่ประชุม
คณะกรรมการประจำกรรมการคณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว
เรื่อง รายงานผลการประเมิน Emo-meter คณะบริการและการท่องเที่ยว ปีการศึกษา 2563

ความเป็นมา

ตามที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้จัดให้บุคลากรได้ทำแบบสำรวจเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Emo-meter) ประจำปีการศึกษา 2563 เพื่อเป็นข้อมูลในการรายงานผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ในหมวดที่ 5 บุคลากร ตามความทราบแล้วนั้น

อนึ่ง ผลการประเมินได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงรายงานผลการประเมินและแนวทางการวิเคราะห์ให้คณะกรรมการประจำคณะทราบ

ขั้นตอนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

สรุปวิเคราะห์ผลการประเมินและแนวทางพัฒนาการสร้างความผูกพัน

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

1. ผลการประเมิน Emo-meter
 - a. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
 - b. ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)
 - c. การรับรู้ต่อสิ่งที่ยองค์กรสนับสนุน (Perceived Organizational Support)
 - d. แสดงความคิดเห็น
2. แนวโน้มความผูกพันปีการศึกษา 2559-2563

ประเด็นพิจารณา

ไม่มี

แบบฟอร์มการขอเสนอวาระเข้าที่ประชุม
คณะกรรมการประจำกรรมการคณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว
เรื่อง รายงานผลการประเมิน Emo-meter คณะบริการและการท่องเที่ยว ปีการศึกษา 2563

ความเป็นมา

ตามที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้จัดให้บุคลากรได้ทำแบบสำรวจเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Emo-meter) ประจำปีการศึกษา 2563 เพื่อเป็นข้อมูลในการรายงานผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ในหมวดที่ 5 บุคลากร ตามความทราบแล้วนั้น

อนึ่ง ผลการประเมินได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงรายงานผลการประเมินและแนวทางการวิเคราะห์ให้คณะกรรมการประจำคณะทราบ

ขั้นตอนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

สรุปวิเคราะห์ผลการประเมินและแนวทางพัฒนาการสร้างความผูกพัน

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

1. ผลการประเมิน Emo-meter
 - a. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
 - b. ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)
 - c. การรับรู้ต่อสิ่งที่ยองค์กรสนับสนุน (Perceived Organizational Support)
 - d. แสดงความคิดเห็น
2. แนวโน้มความผูกพันปีการศึกษา 2559-2563

ประเด็นพิจารณา

ไม่มี

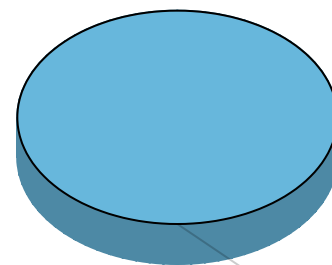
ประจำปีการศึกษา 2563

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

หน่วยงานที่สังกัด: *คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว*

จำนวนแบบสำรวจที่นำมาวิเคราะห์ 30 ชุด

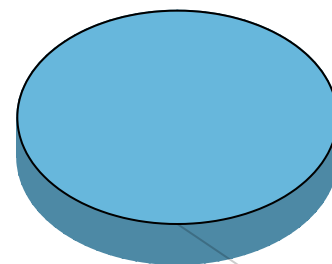
1. วิทยาเขตที่สังกัด



วิทยาเขตภูเก็ต: 100% (30)



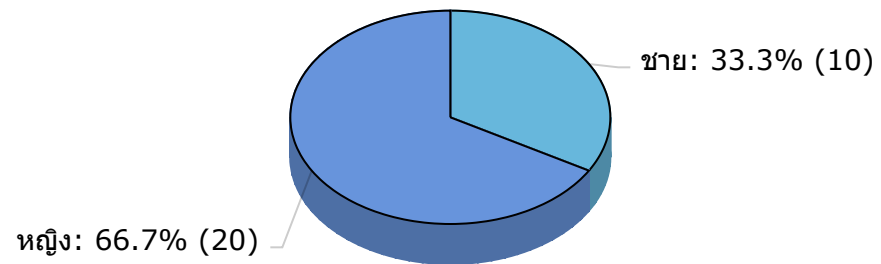
2. หน่วยงานที่สังกัด



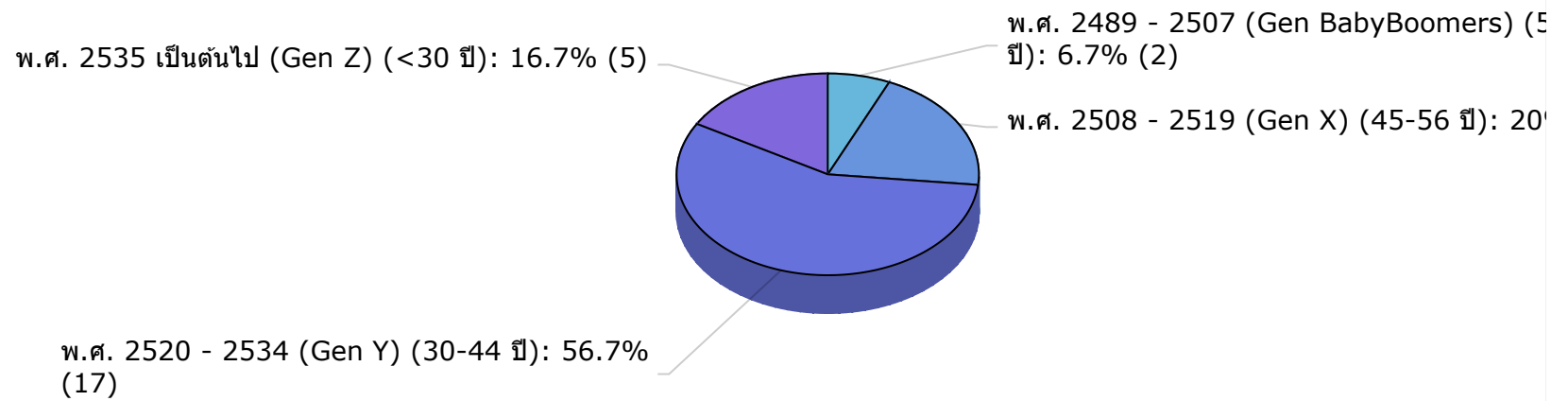
คณะกรรมการและการท่องเที่ยว: 100% (30)



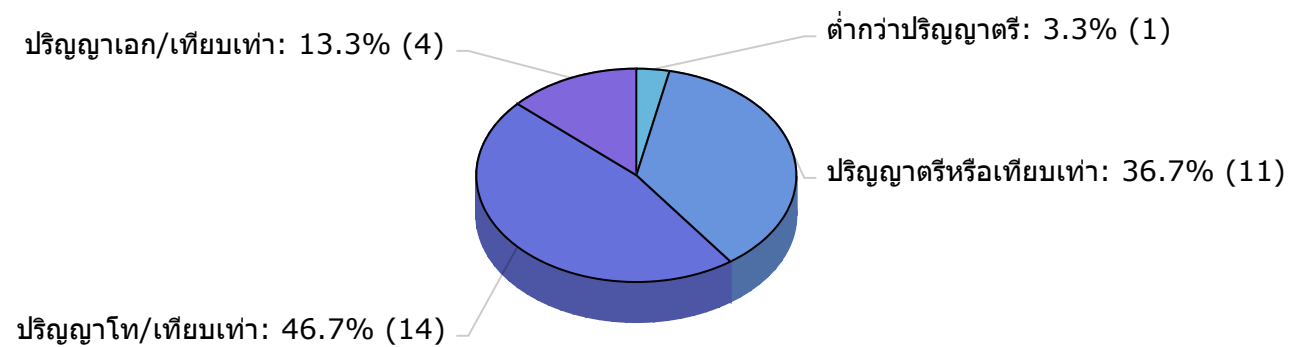
3. เพศ



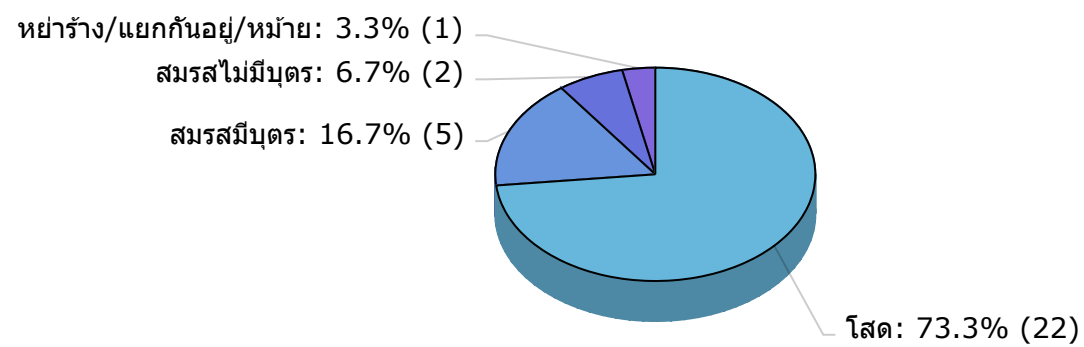
4. ปี พ.ศ. เกิด



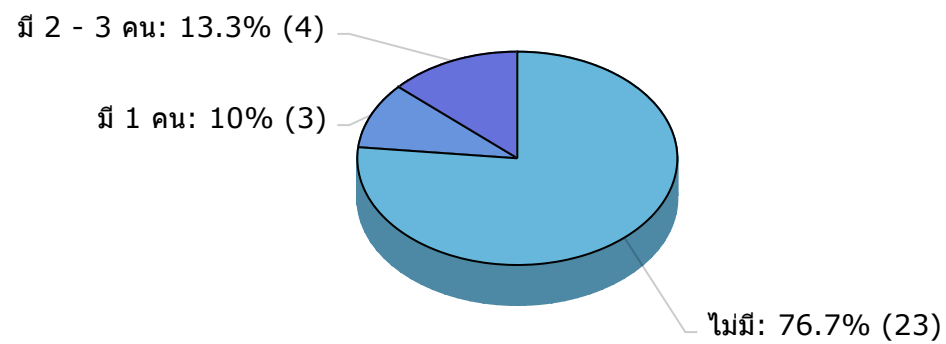
5. ระดับการศึกษา



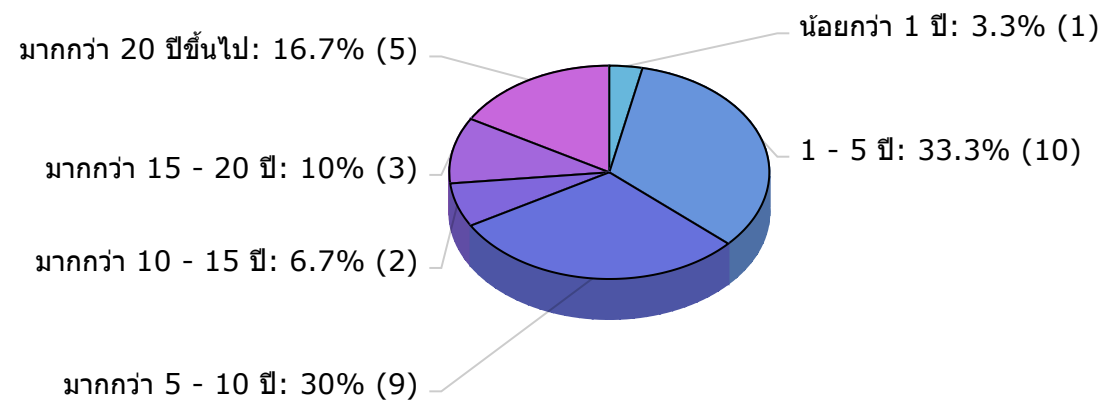
6. สถานภาพสมรส



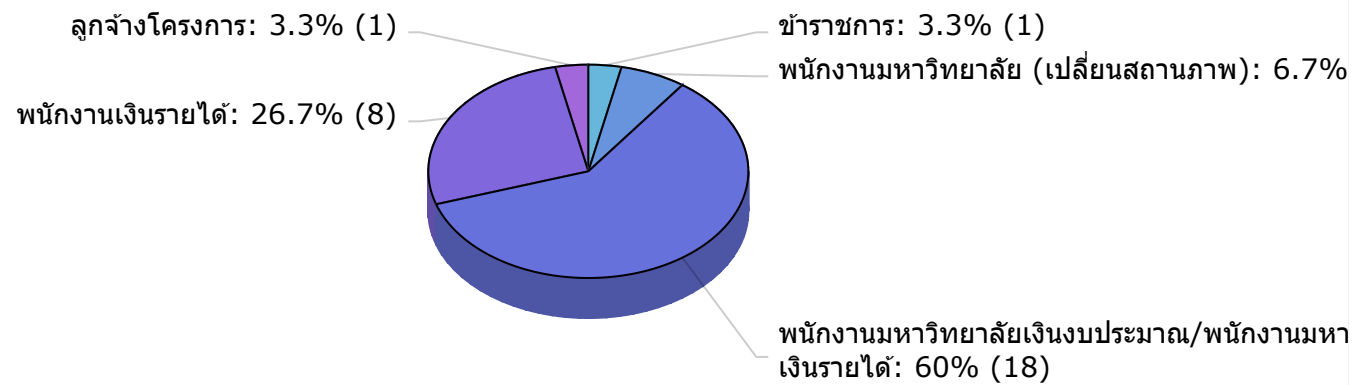
7. จำนวนผู้อยู่ใต้อุปการะ



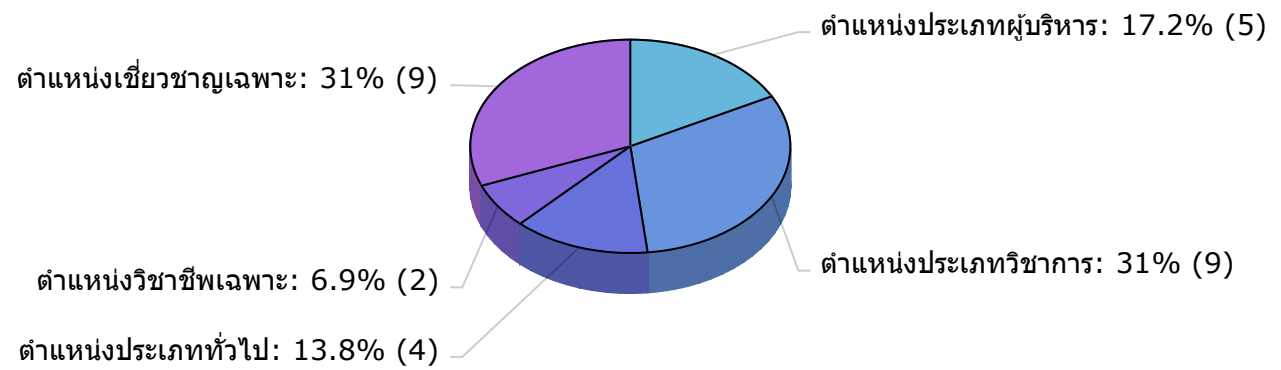
8. อายุงาน



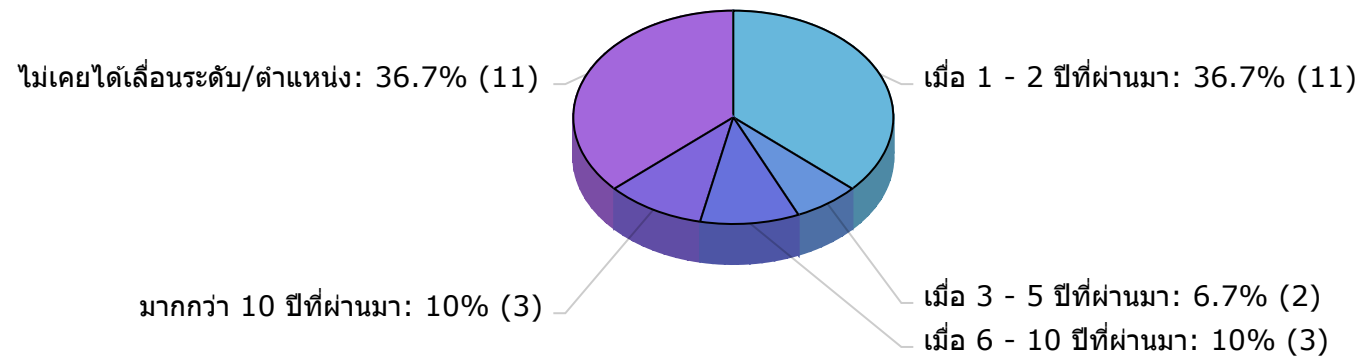
9. ประเภทการจ้าง



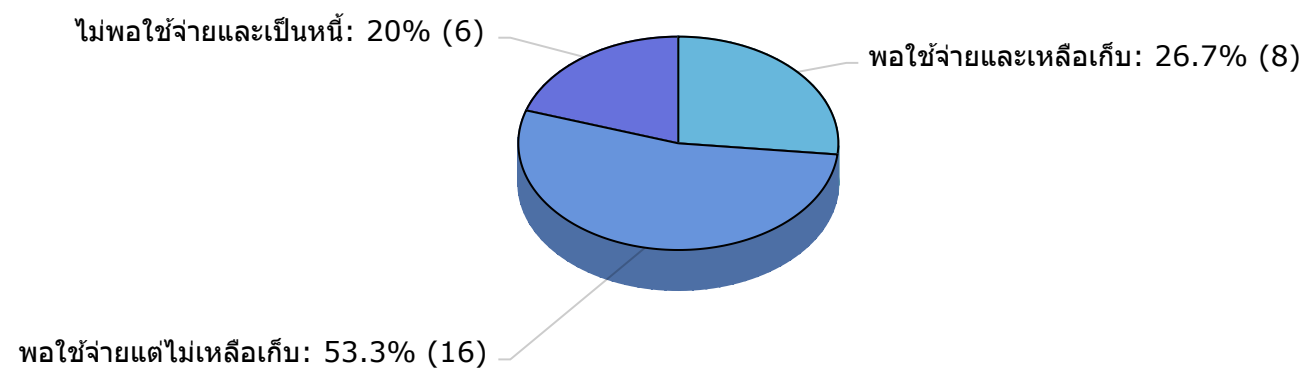
10. ตำแหน่งงาน



11. การเลื่อนระดับ/ตำแหน่งครั้งล่าสุด



12. สถานภาพทางเศรษฐกิจ



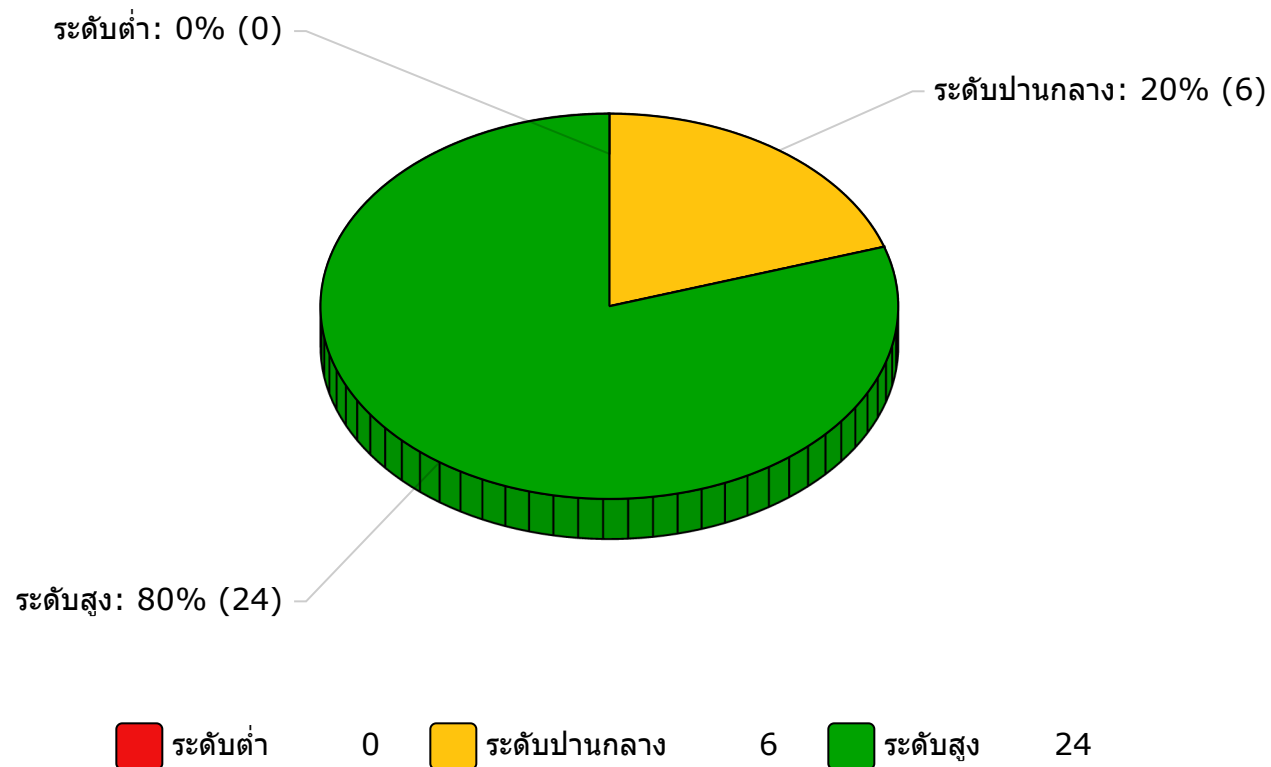
ประจำปีการศึกษา 2563

ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)

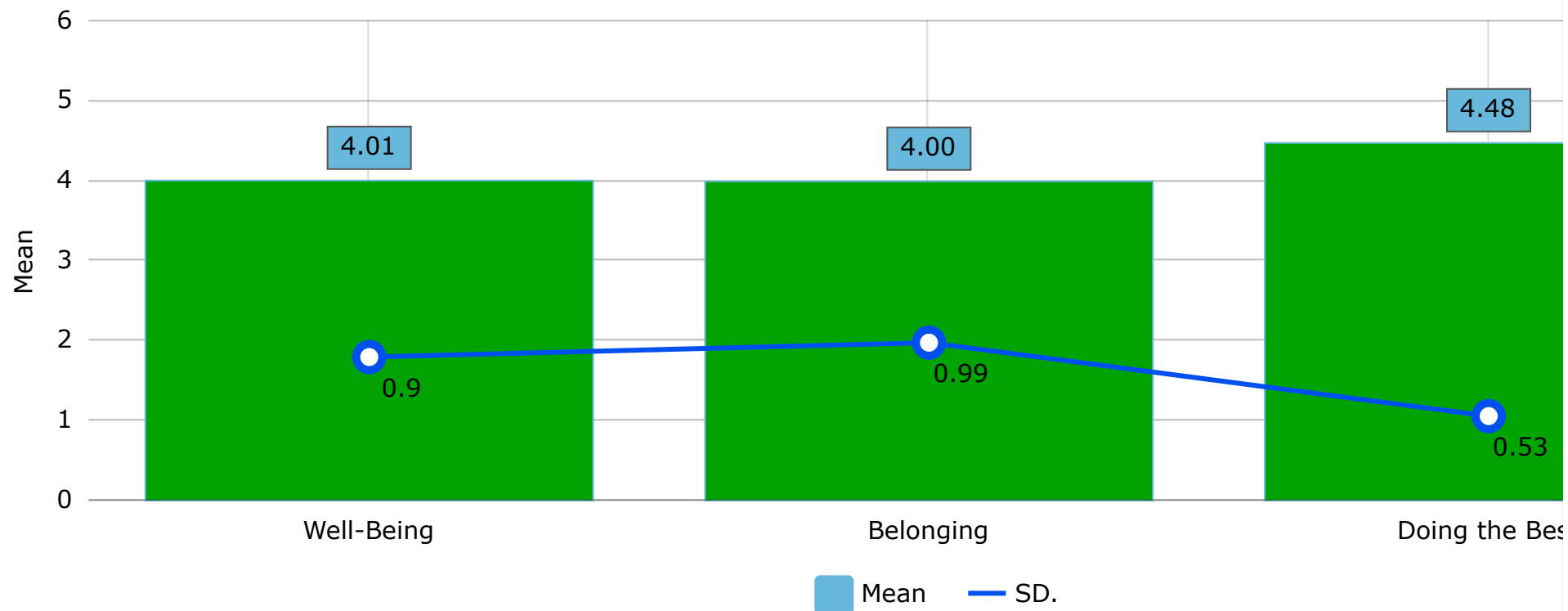
หน่วยงานที่สังกัด: *คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว*

จำนวนแบบสำรวจที่นำมาวิเคราะห์ 30 ชุด

Employee Engagement Ratio

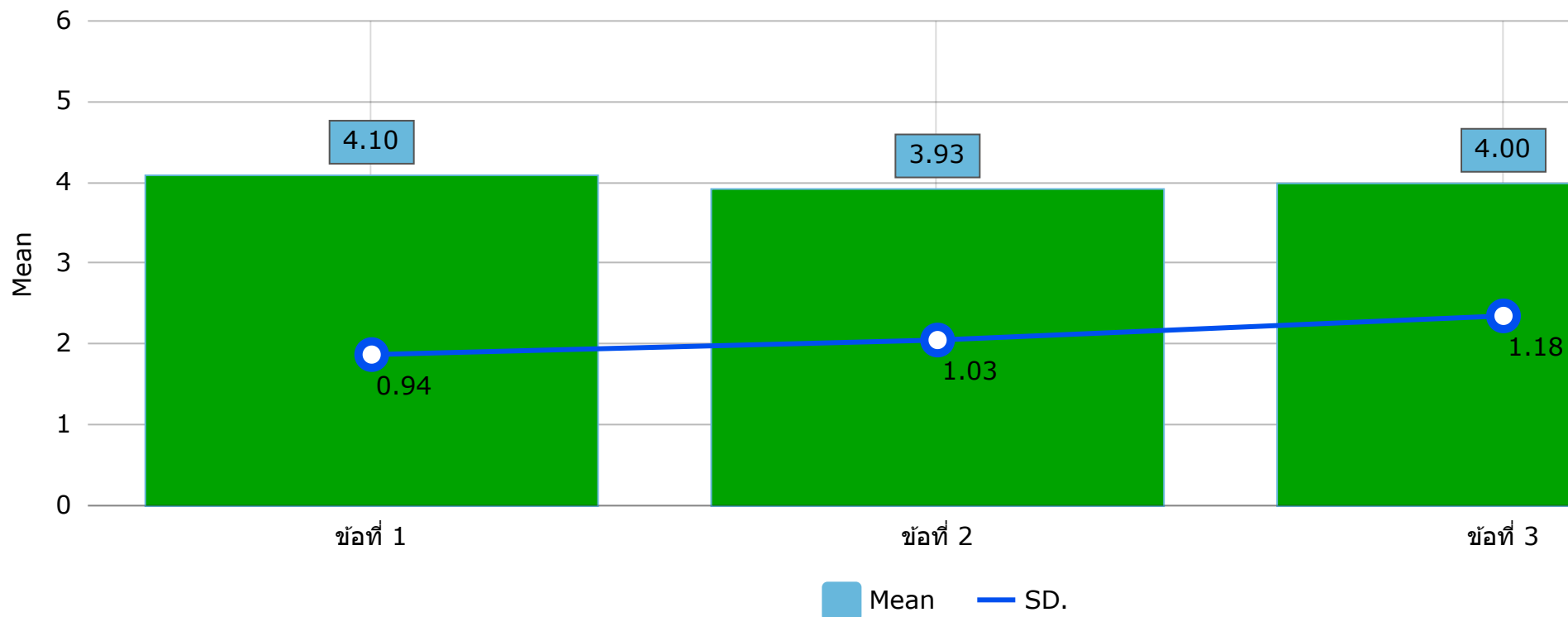


ระดับความอยู่ดี มีสุข (Well-Being) ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) และ ความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best)



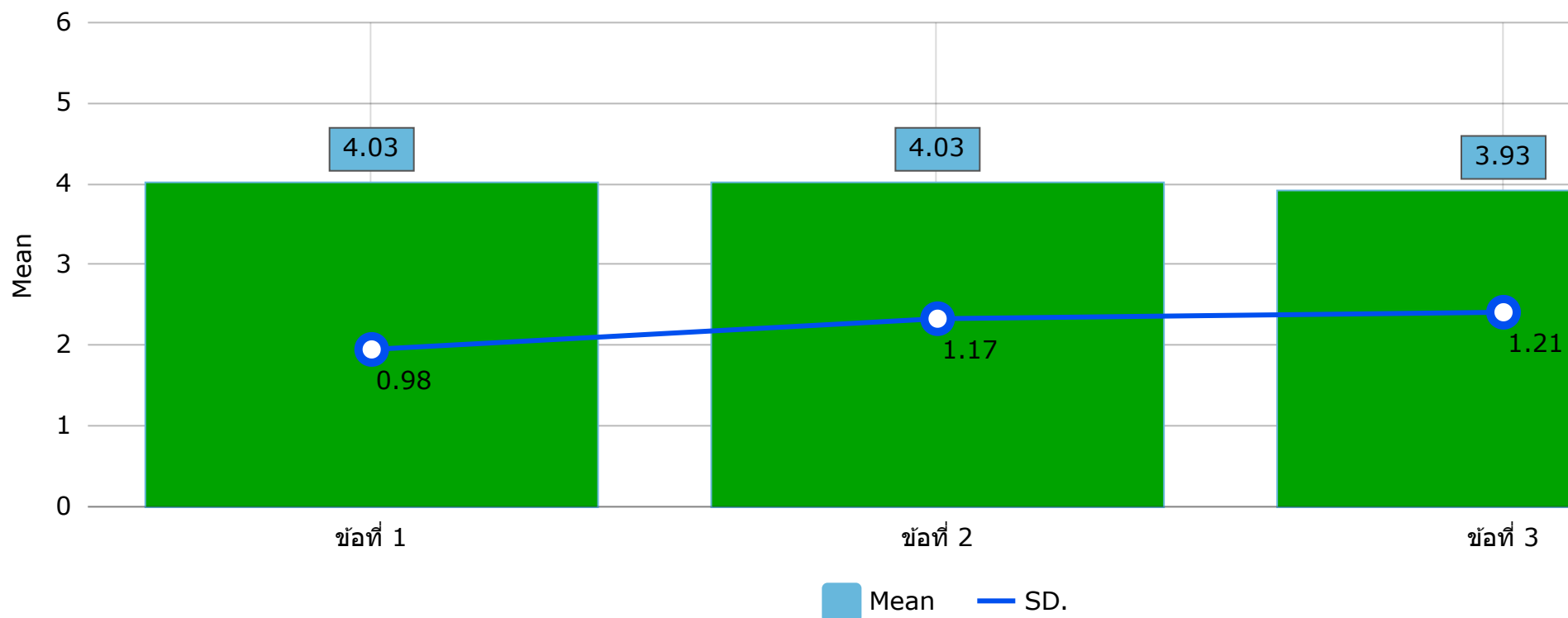
No.	Employee Engagement	N	Mean	SD.	Level
1.	ความอยู่ดี มีสุข (Well-Being: BE)	30	4.01	0.90	ระดับสูง
2.	ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging: BL)	30	4.00	0.99	ระดับสูง
3.	ความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best: BS)	30	4.48	0.53	ระดับสูง

ความอยู่ดี มีสุข (Well-Being: BE)



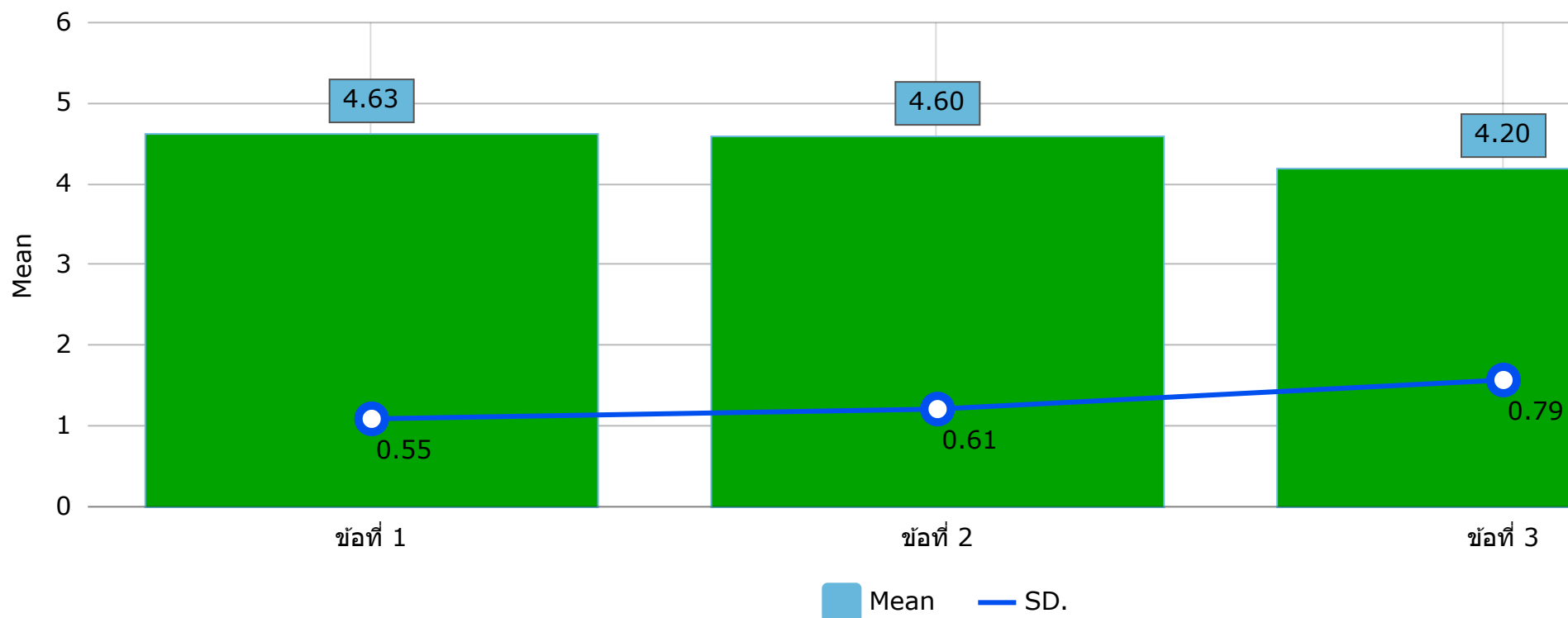
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1	ความสุขในการทำงานกับองค์กร	30	4.10	0.94	ระดับสูง
2	ความรู้สึกรับคุณค่าและได้รับความไว้วางใจ	30	3.93	1.03	ระดับสูง
3	ความอยากคงอยู่ในองค์กร	30	4.00	1.18	ระดับสูง

ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging: BL)



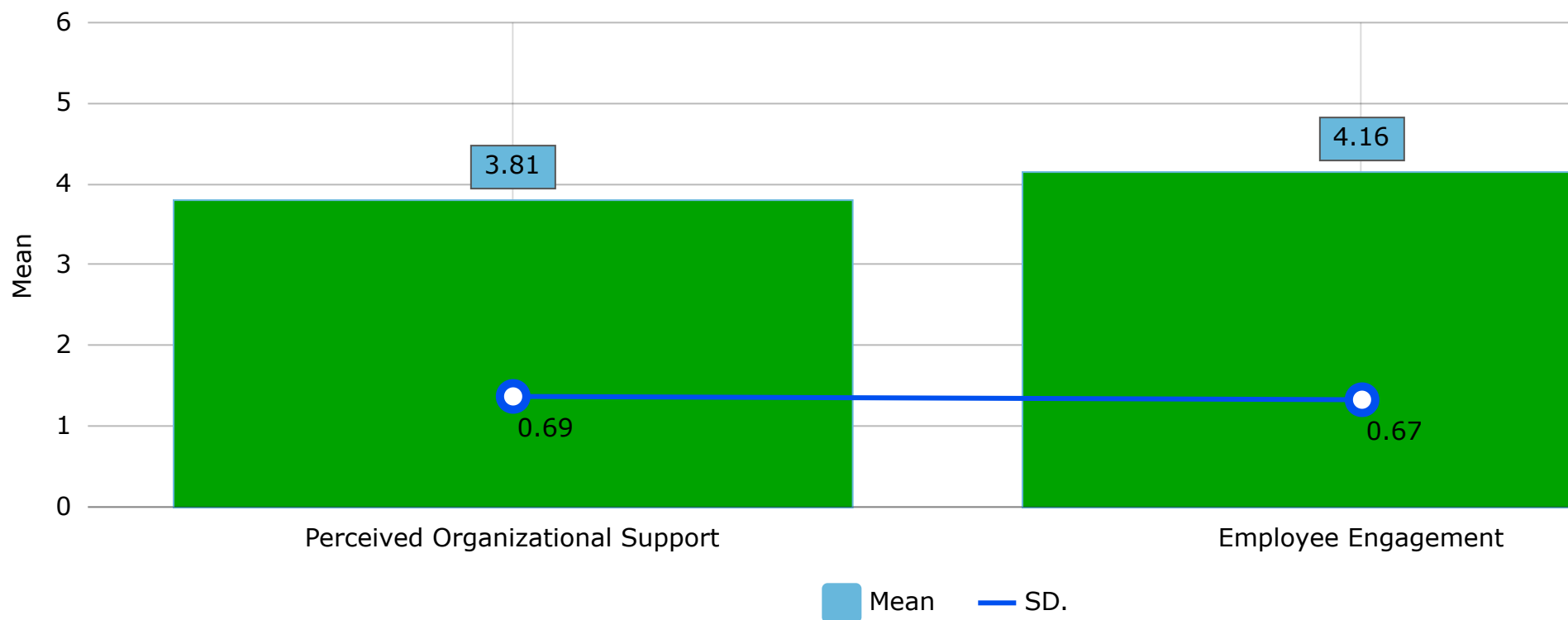
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1	ความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหาขององค์กร	30	4.03	0.98	ระดับสูง
2	ความอยากอธิบายข้อมูลเมื่อได้ยินคนวิพากษ์วิจารณ์องค์กร	30	4.03	1.17	ระดับสูง
3	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	30	3.93	1.21	ระดับสูง

ความอยากทุ่มเทกาย ใจ ในการทำงาน (Doing the Best: BS)



ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1	ความทุ่มเทหลังกายใจในการทำงาน	30	4.63	0.55	ระดับสูง
2	ความพยายามสุดความสามารถในการทำงาน	30	4.60	0.61	ระดับสูง
3	ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงาน	30	4.20	0.79	ระดับสูง

ระดับการรับรู้ต่อสิ่งที่ยองค์กรสนับสนุน (POS)
และระดับความผูกพันของบุคลากร (EE)



ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
การรับรู้ต่อสิ่งที่ยองค์กรสนับสนุน (Perceived Organizational Support)	30	3.81	0.69	ระดับสูง
ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)	30	4.16	0.67	ระดับสูง

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
(แสดงครบทุกปัจจัย)

	ปัจจัย	Mean	SD.	Engagement (Beta)	BE (Beta)	BL (Beta)	BS (Beta)
RS	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับถัดไป (Relationship with Supervisor: RS)	3.73	1.10				
RC	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleague: RC)	4.32	0.62	0.22			
JS	ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security: JS)	3.74	1.08	0.30	0.55	0.76	
CO	ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Compensation: CO)	3.41	1.16				
BF	สวัสดิการ (Benefit: BF)	3.62	1.10	0.25			
WE	สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment: WE)	3.80	0.77		0.24		
WL	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance: WL)	3.91	0.76				
CA	ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ (Clear Accountability/Empowerment: CA)	4.06	0.71				
IC	การสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication: IC)	3.51	0.94				
CW	งานที่ท้าทาย (Challenging Work: CW)	4.32	0.60				0.59
DO	โอกาสในการพัฒนา (Development Opportunity: DO)	3.76	1.00			0.25	
CG	ความก้าวหน้าในงาน (Career Growth: CG)	3.51	1.13				

RO	การยอมรับและชมเชย (Respect from the Others: RO)	3.79	0.78		0.29		
CI	ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image: CI)	4.08	0.67				0.39

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
(แสดงเฉพาะปัจจัยที่ส่งผล)

ปัจจัย		Mean	SD.	Engagement (Beta)	BE (Beta)	BL (Beta)	BS (Beta)
CW	งานที่ท้าทาย (Challenging Work: CW)	4.32	0.60				0.59
RC	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleague: RC)	4.32	0.62	0.22			
CI	ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image: CI)	4.08	0.67				0.39
WE	สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment: WE)	3.80	0.77		0.24		
RO	การยอมรับและชมเชย (Respect from the Others: RO)	3.79	0.78		0.29		
DO	โอกาสในการพัฒนา (Development Opportunity: DO)	3.76	1.00			0.25	
JS	ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security: JS)	3.74	1.08	0.30	0.55	0.76	
BF	สวัสดิการ (Benefit: BF)	3.62	1.10	0.25			

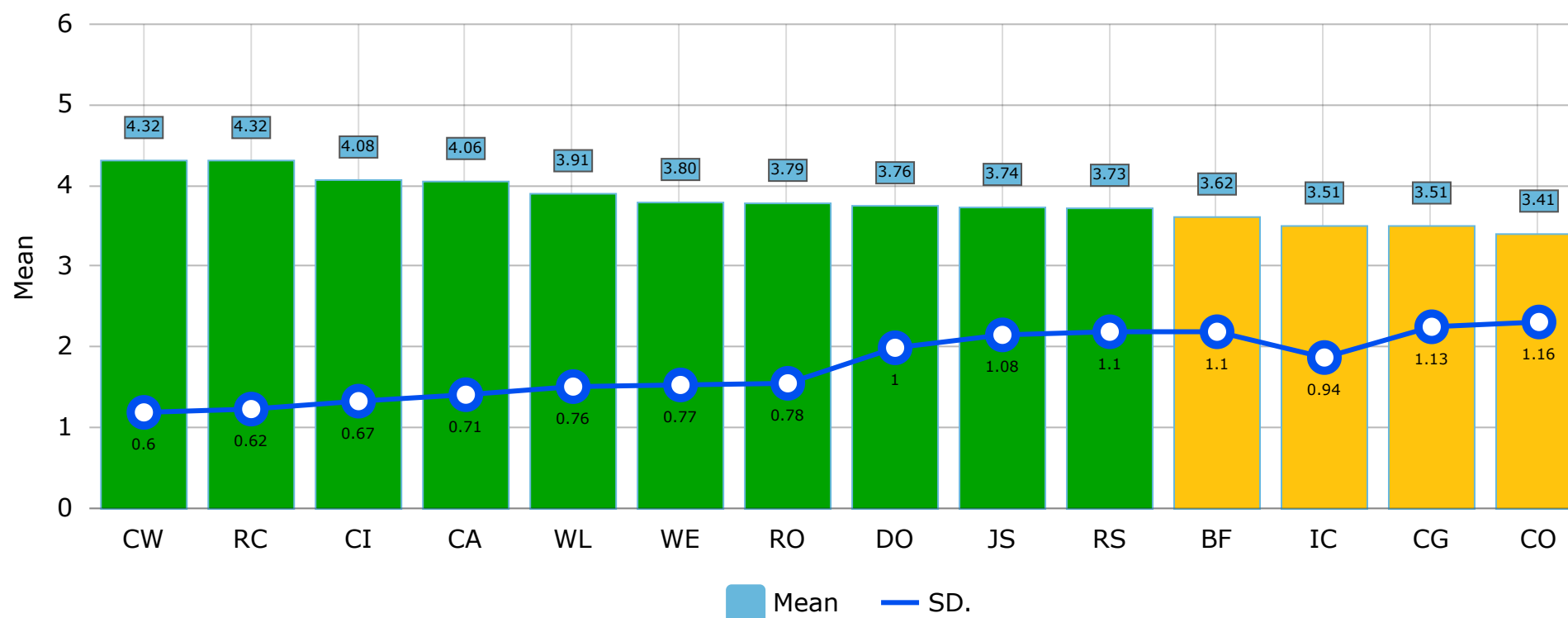
ประจำปีการศึกษา 2563

การรับรู้ต่อสิ่งที้องค์กรสนับสนุน (Perceived Organizational Support)

หน่วยงานที่สังกัด: คณะการบริการและการท่องเที่ยว

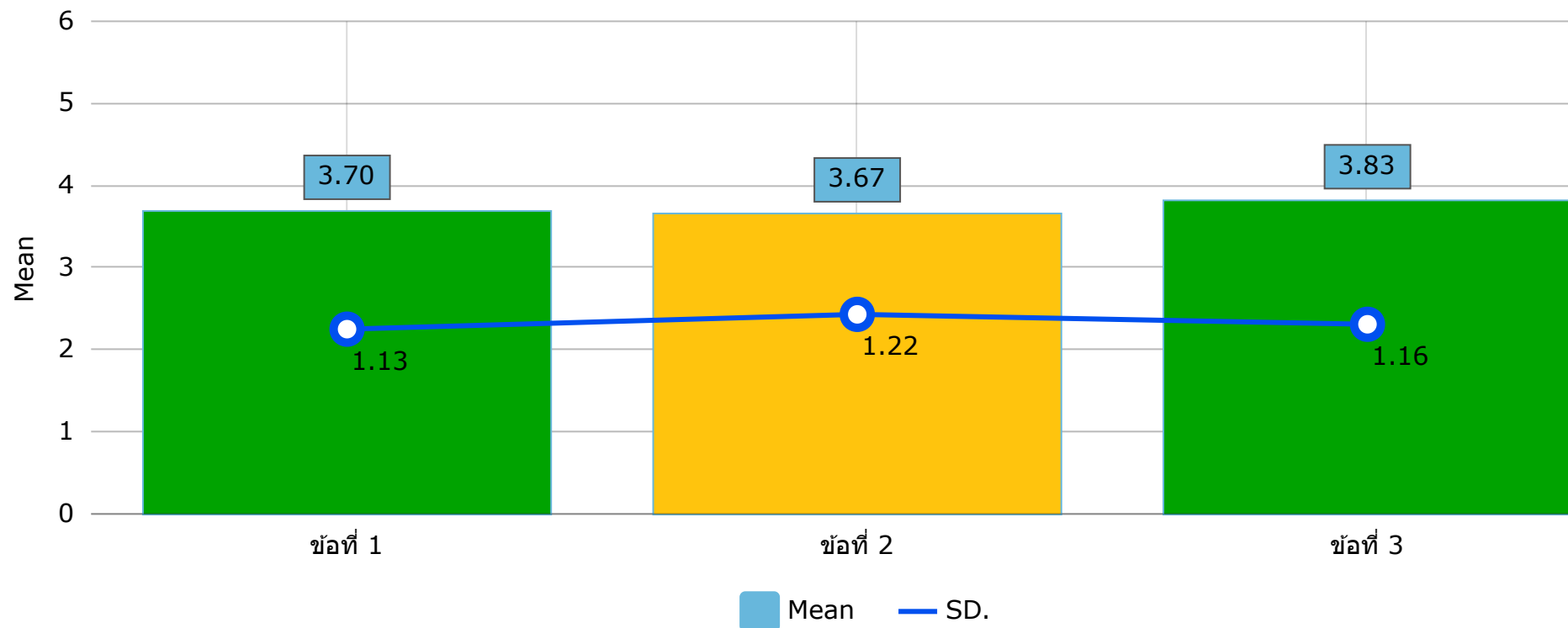
จำนวนแบบสำรวจที่นำมาวิเคราะห์ 30 ชุด

ระดับการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (POS)



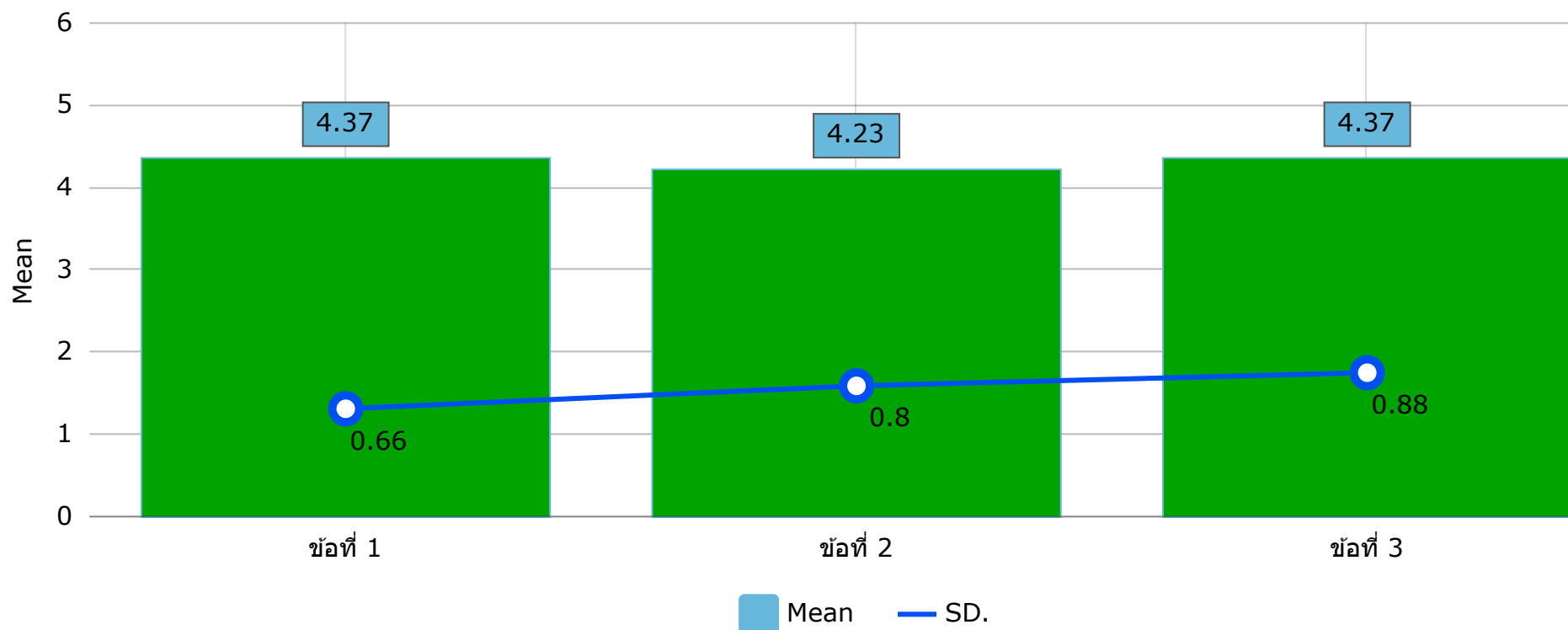
No.	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	งานที่ท้าทาย (Challenging Work: CW)	30	4.32	0.60	ระดับสูง
2.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleague: RC)	30	4.32	0.62	ระดับสูง
3.	ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image: CI)	30	4.08	0.67	ระดับสูง
4.	ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ (Clear Accountability/Empowerment: CA)	30	4.06	0.71	ระดับสูง
5.	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance: WL)	30	3.91	0.76	ระดับสูง
6.	สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment: WE)	30	3.80	0.77	ระดับสูง
7.	การยอมรับและชมเชย (Respect from the Others: RO)	30	3.79	0.78	ระดับสูง
8.	โอกาสในการพัฒนา (Development Opportunity: DO)	30	3.76	1.00	ระดับสูง
9.	ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security: JS)	30	3.74	1.08	ระดับสูง
10.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับถัดไป (Relationship with Supervisor: RS)	30	3.73	1.10	ระดับสูง
11.	สวัสดิการ (Benefit: BF)	30	3.62	1.10	ระดับปานกลาง
12.	การสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication: IC)	30	3.51	0.94	ระดับปานกลาง
13.	ความก้าวหน้าในงาน (Career Growth: CG)	30	3.51	1.13	ระดับปานกลาง
14.	ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Compensation: CO)	30	3.41	1.16	ระดับปานกลาง

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับถัดไป (Relationship with Supervisor: RS)



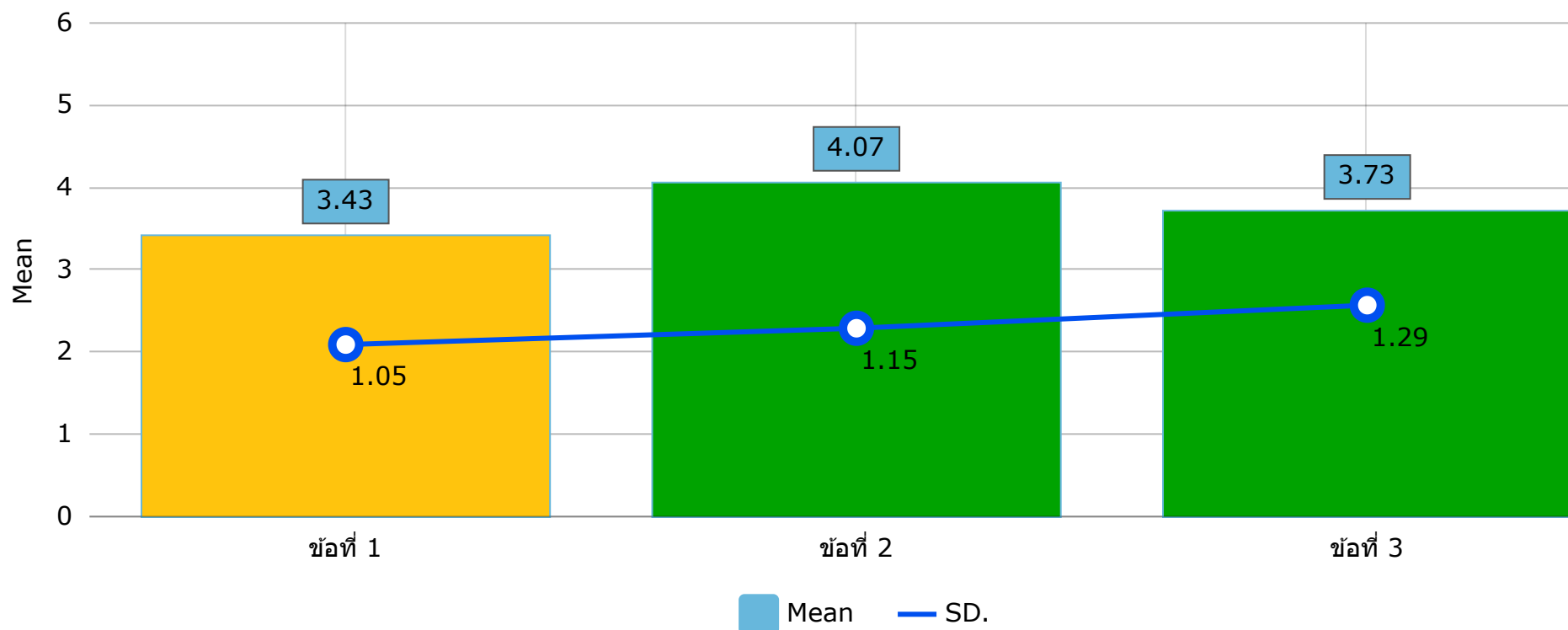
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน	30	3.70	1.13	ระดับสูง
2.	การได้รับการสอนงานและคำแนะนำจากหัวหน้างาน	30	3.67	1.22	ระดับปานกลาง
3.	การได้รับคำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานจากหัวหน้างาน	30	3.83	1.16	ระดับสูง

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleague: RC)



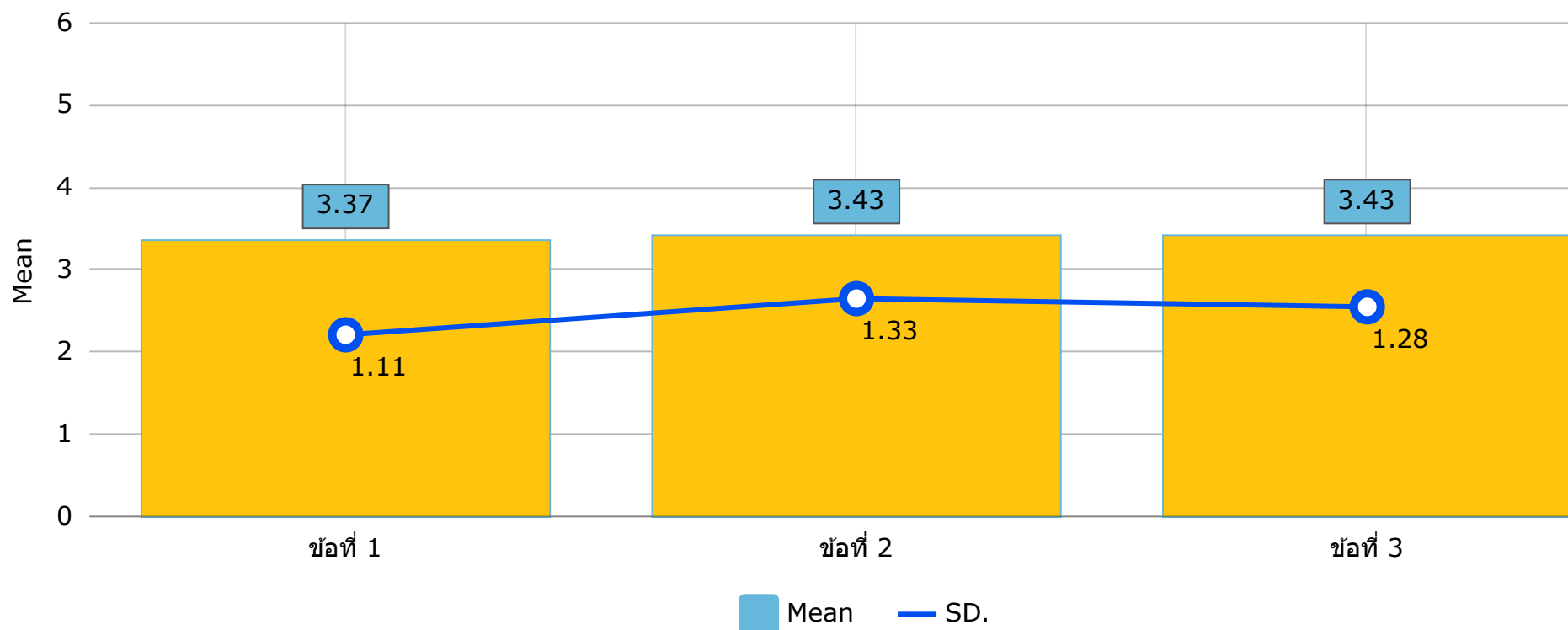
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	30	4.37	0.66	ระดับสูง
2.	การได้รับการให้อภัยในความผิดพลาดจากเพื่อนร่วมงาน	30	4.23	0.80	ระดับสูง
3.	การได้รับคำแนะนำและปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	30	4.37	0.88	ระดับสูง

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security: JS)



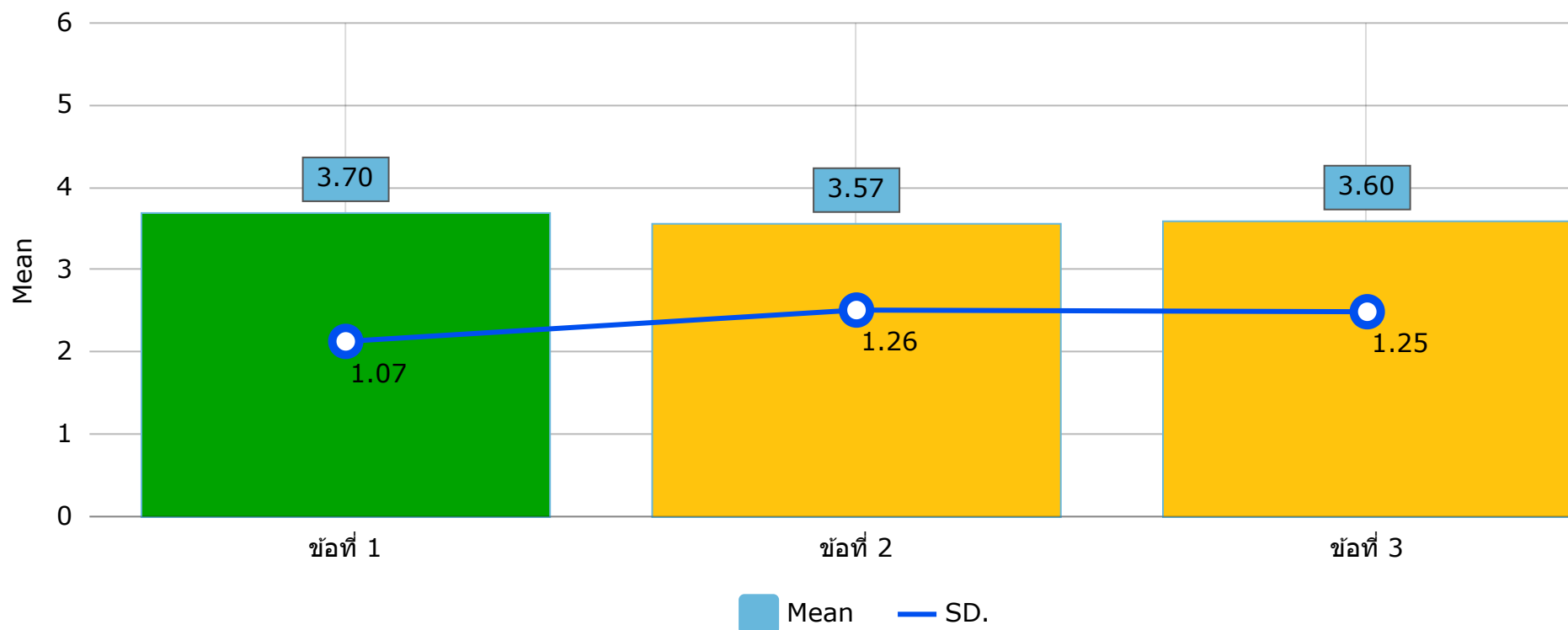
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การมองเห็นอนาคตในการทำงานที่ฝากไว้ได้กับองค์กรแห่งนี้	30	3.43	1.05	ระดับปานกลาง
2.	การรับรู้ว่าการทำงานได้ดีจะสามารถอยู่ในองค์กรได้อีกนาน	30	4.07	1.15	ระดับสูง
3.	การรับรู้ว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง	30	3.73	1.29	ระดับสูง

4. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Compensation: CO)



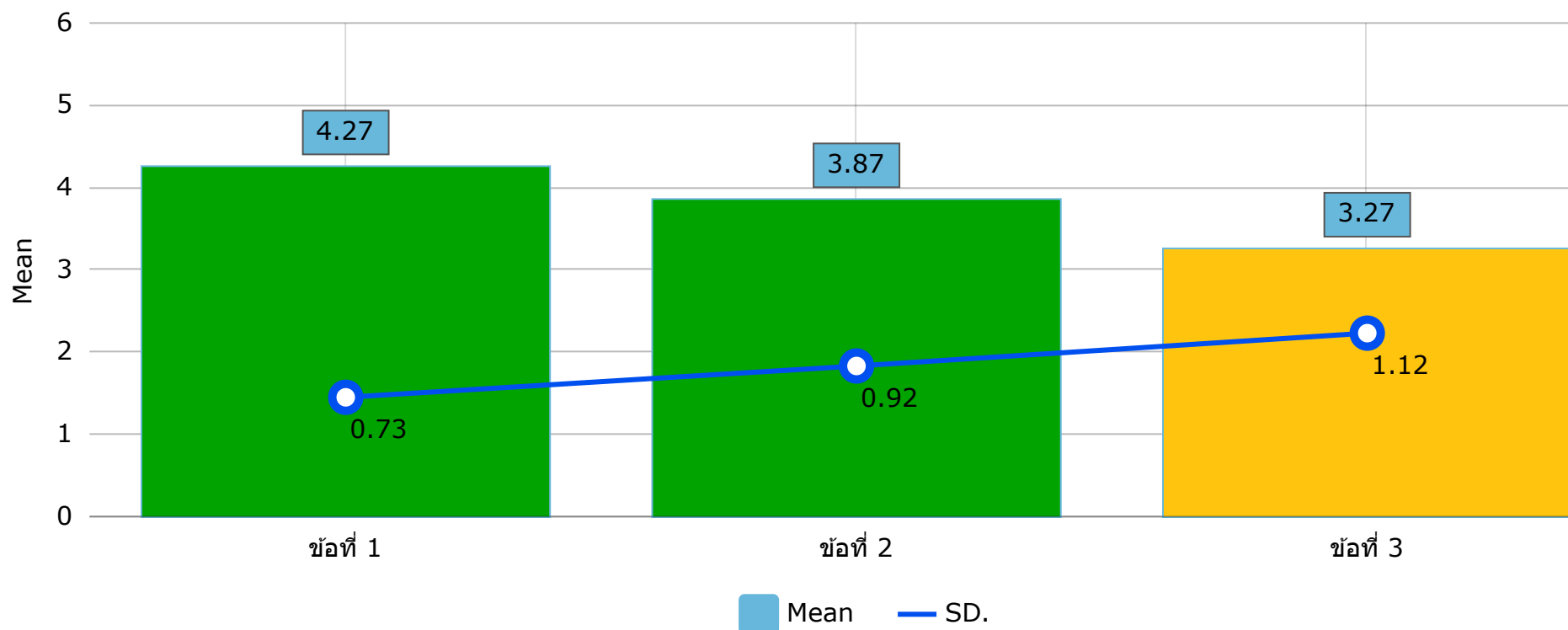
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การรับรู้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับค่าตอบแทนกับกำลังและความสามารถในการทำงาน	30	3.37	1.11	ระดับปานกลาง
2.	การรับรู้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับภายในองค์กร	30	3.43	1.33	ระดับปานกลาง
3.	การรับรู้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับภายนอกองค์กร	30	3.43	1.28	ระดับปานกลาง

5. สวัสดิการ (Benefit: BF)



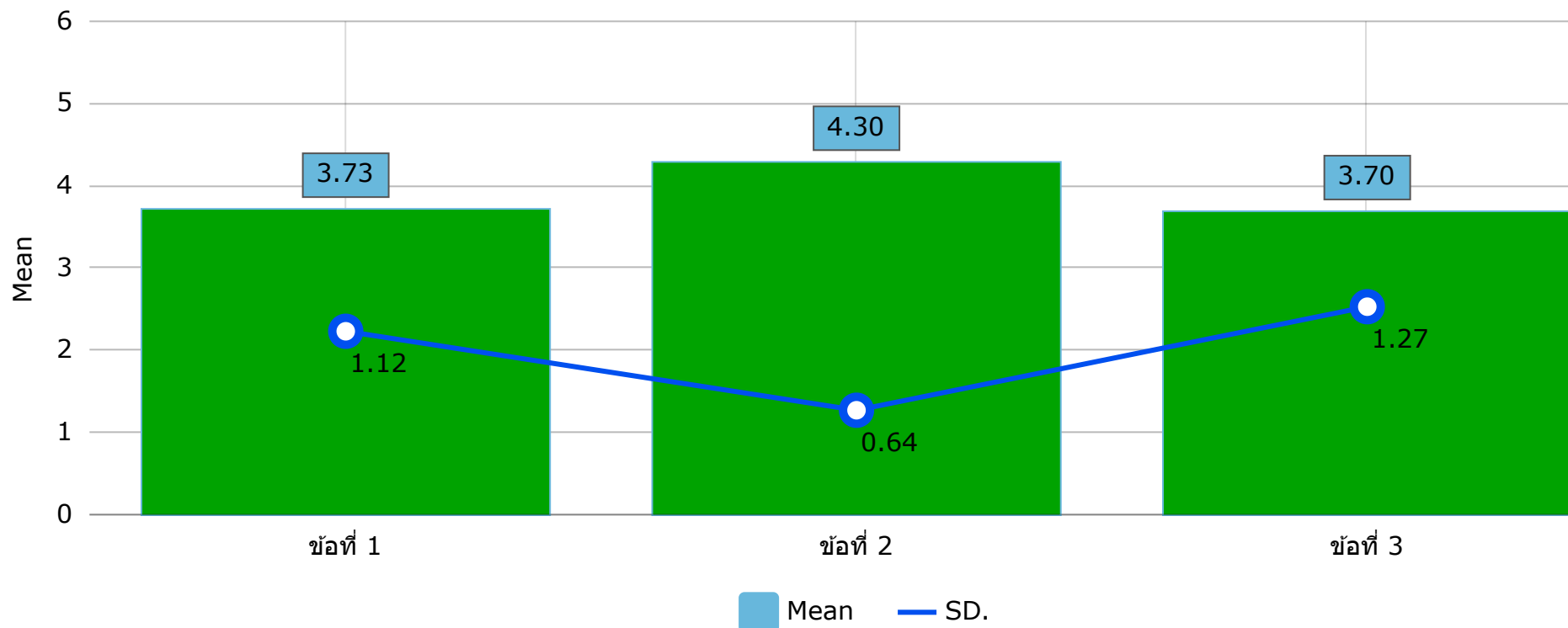
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การรับรู้สวัสดิการตรงตามความต้องการ	30	3.70	1.07	ระดับสูง
2.	การรับรู้ความเหมาะสมเกี่ยวกับสวัสดิการเมื่อเทียบภายในองค์กร	30	3.57	1.26	ระดับปานกลาง
3.	การรับรู้ความเหมาะสมเกี่ยวกับสวัสดิการเมื่อเทียบภายนอกองค์กร	30	3.60	1.25	ระดับปานกลาง

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment: WE)



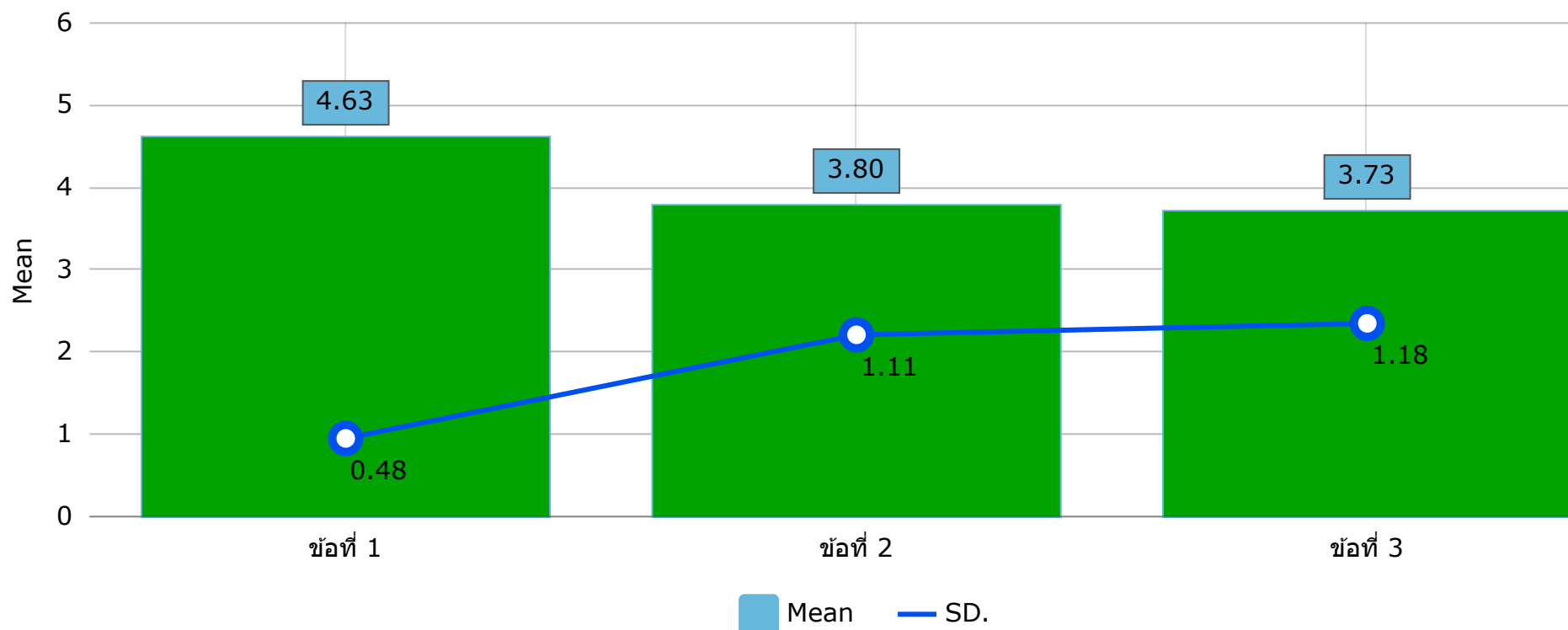
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน	30	4.27	0.73	ระดับสูง
2.	การได้รับการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	30	3.87	0.92	ระดับสูง
3.	การได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	30	3.27	1.12	ระดับปานกลาง

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance: WL)



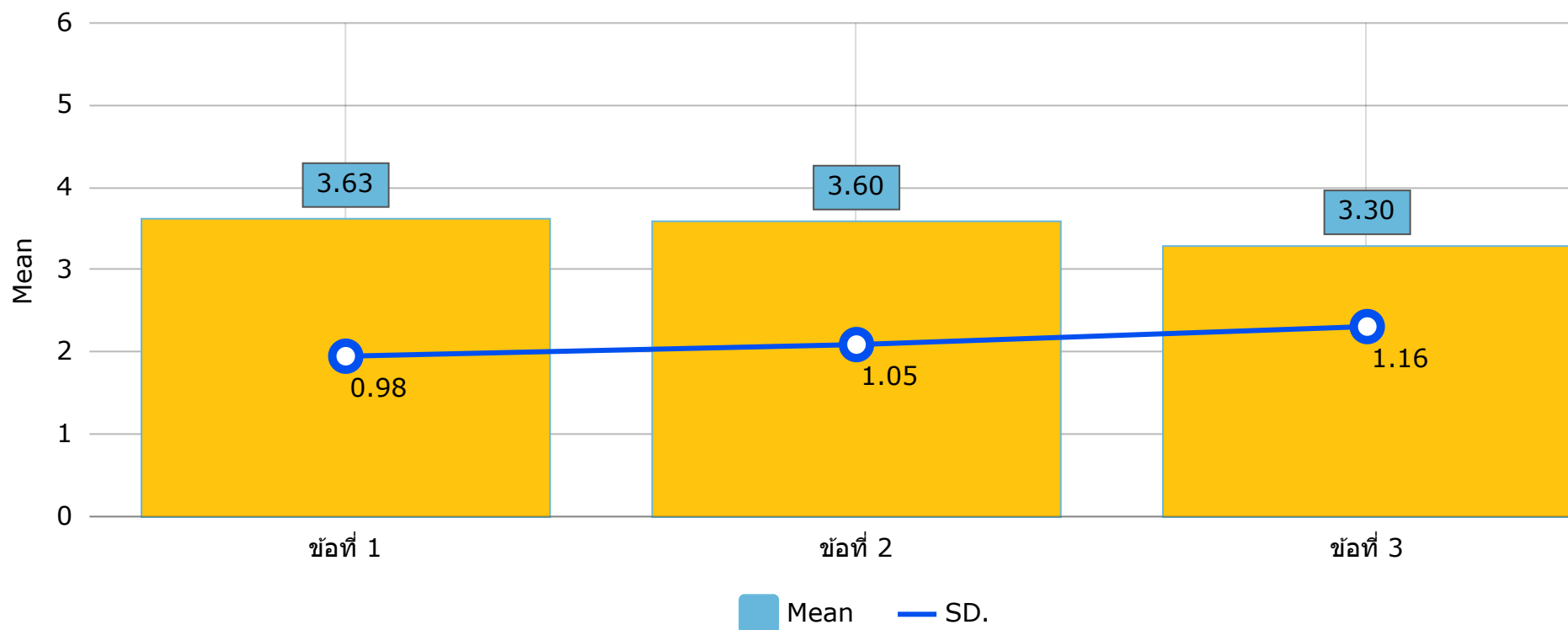
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การรับรู้ความเหมาะสมของภาระงานกับชั่วโมงการทำงาน	30	3.73	1.12	ระดับสูง
2.	ความสามารถในการจัดการความกดดันในการทำงาน	30	4.30	0.64	ระดับสูง
3.	ความสามารถในการจัดเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	30	3.70	1.27	ระดับสูง

8. ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ (Clear Accountability/Empowerment: CA)



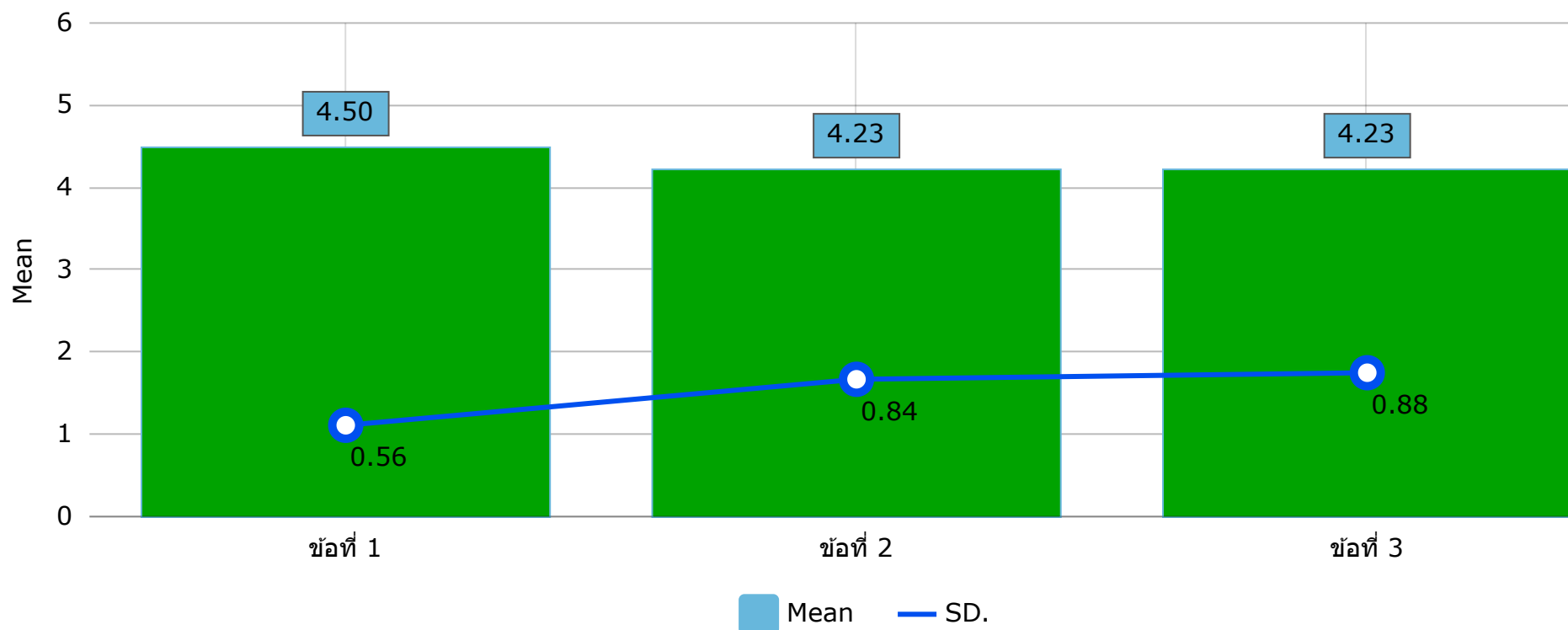
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การรับรู้และเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ	30	4.63	0.48	ระดับสูง
2.	การได้รับอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	30	3.80	1.11	ระดับสูง
3.	การได้รับอิสระในการทำงาน	30	3.73	1.18	ระดับสูง

9. การสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication: IC)



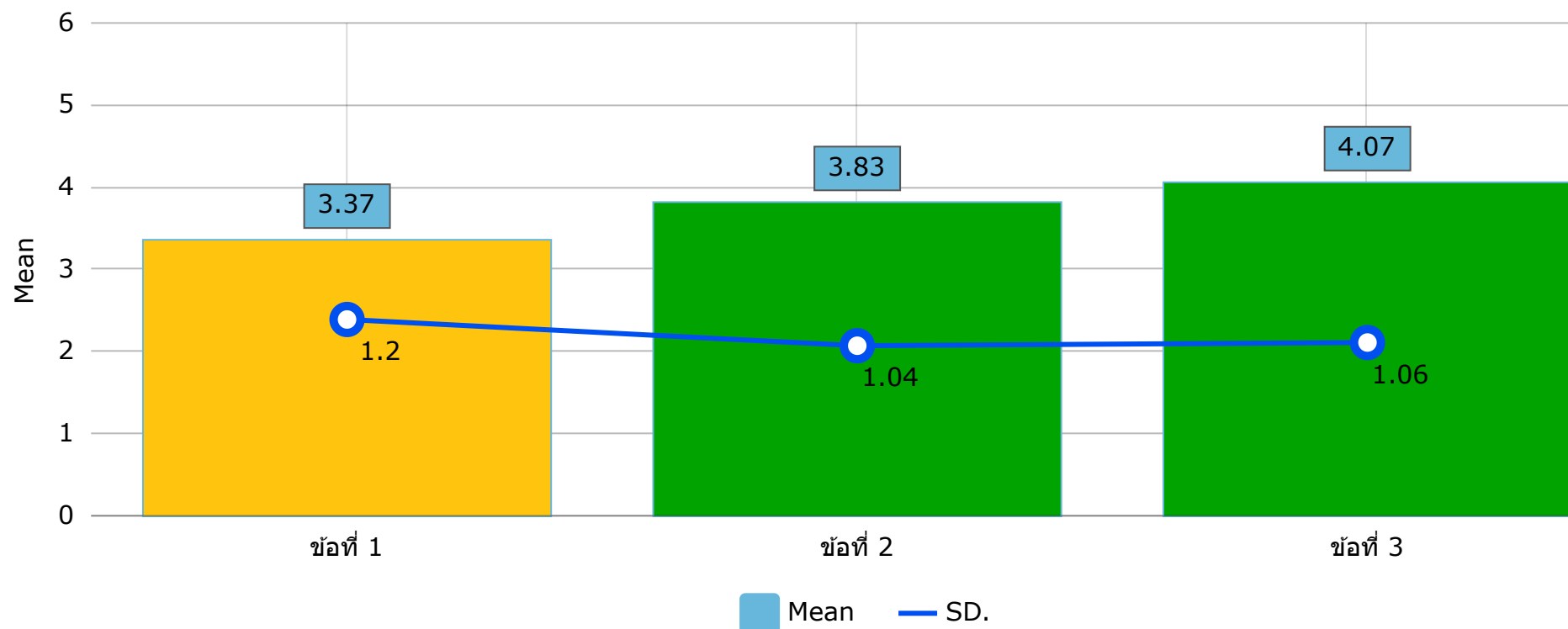
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การได้รับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรอย่างชัดเจน	30	3.63	0.98	ระดับปานกลาง
2.	การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการทำงาน	30	3.60	1.05	ระดับปานกลาง
3.	การได้รับการสื่อสาร/รายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	30	3.30	1.16	ระดับปานกลาง

10. งานที่ท้าทาย (Challenging Work: CW)



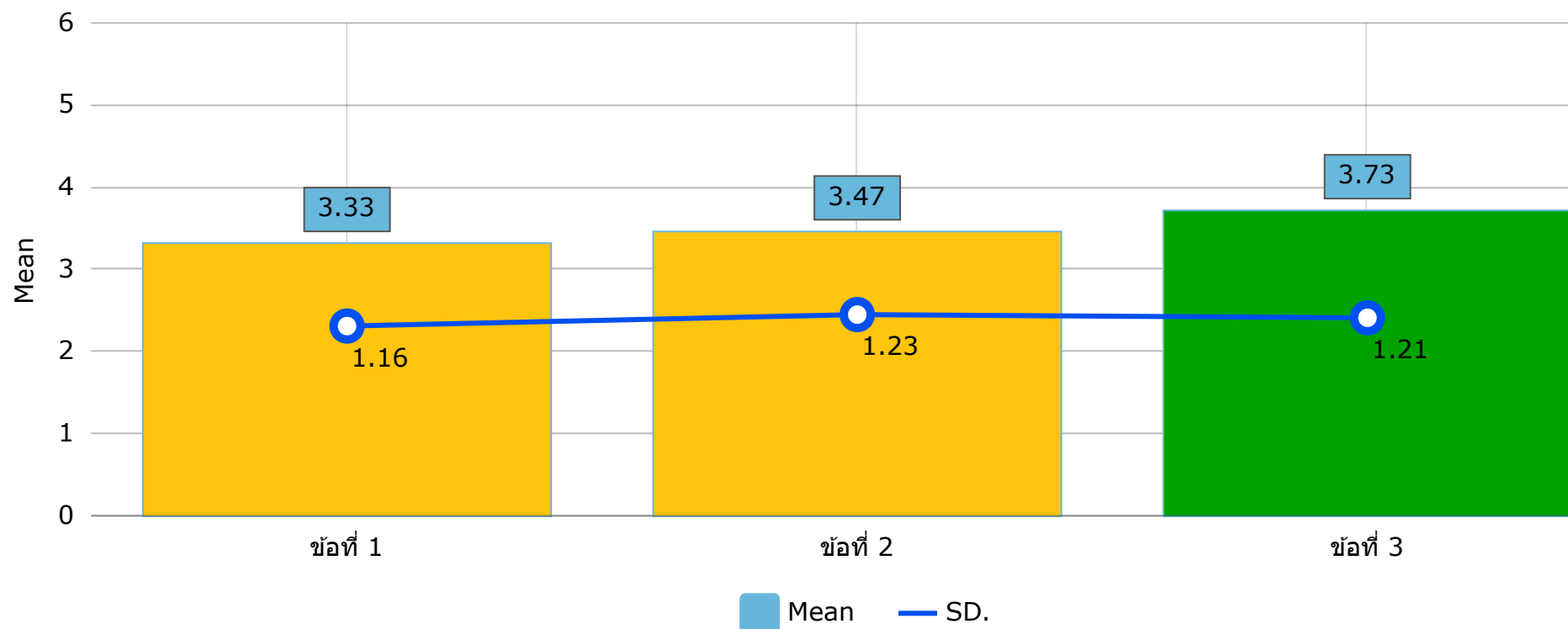
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การรับรู้ว่างานต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถหลายด้าน	30	4.50	0.56	ระดับสูง
2.	การรับรู้ว่างานมีความยากและท้าทาย	30	4.23	0.84	ระดับสูง
3.	การรับรู้ว่างานมีความน่าสนใจและหลากหลาย	30	4.23	0.88	ระดับสูง

11. โอกาสในการพัฒนา (Development Opportunity: DO)



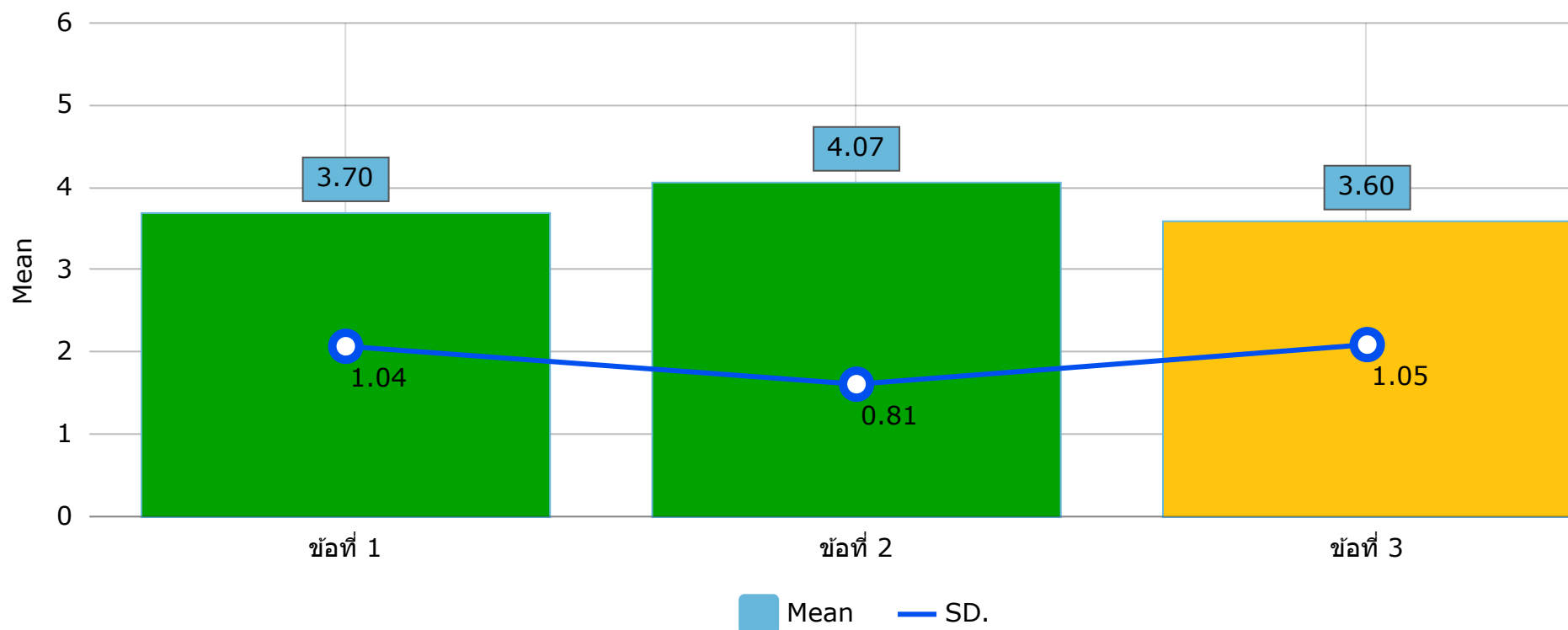
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา	30	3.37	1.20	ระดับปานกลาง
2.	การมีโอกาเลือกรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาตนเอง	30	3.83	1.04	ระดับสูง
3.	การได้รับโอกาสขอไปฝึกอบรมหรือพัฒนาได้ตามความเหมาะสม	30	4.07	1.06	ระดับสูง

12. ความก้าวหน้าในงาน (Career Growth: CG)



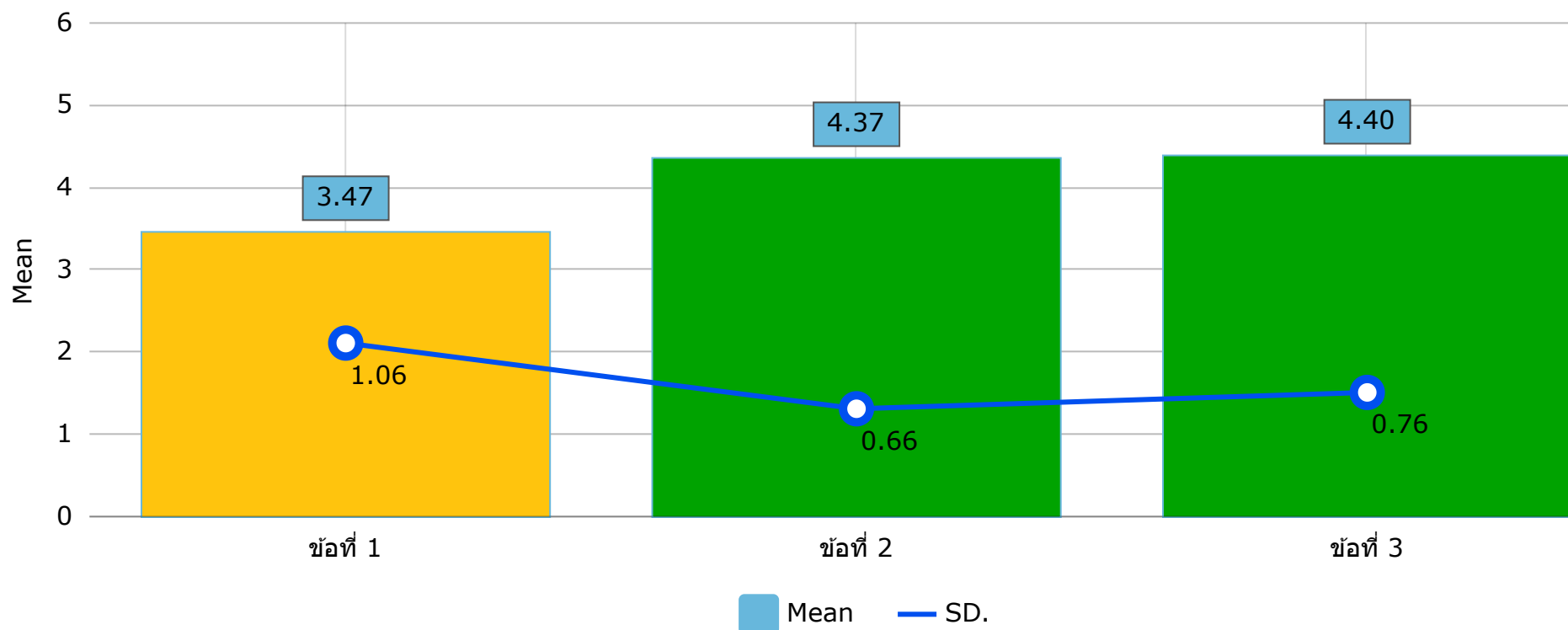
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในงาน	30	3.33	1.16	ระดับปานกลาง
2.	การได้รับโอกาสและการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานตามความสามารถ	30	3.47	1.23	ระดับปานกลาง
3.	การได้รับโอกาสก้าวหน้าในงานตามคุณสมบัติที่กำหนด	30	3.73	1.21	ระดับสูง

13. การยอมรับและชมเชย (Respect from the Others: RO)



ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	30	3.70	1.04	ระดับสูง
2.	การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ	30	4.07	0.81	ระดับสูง
3.	การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถและผลงาน	30	3.60	1.05	ระดับปานกลาง

14. ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image: CI)



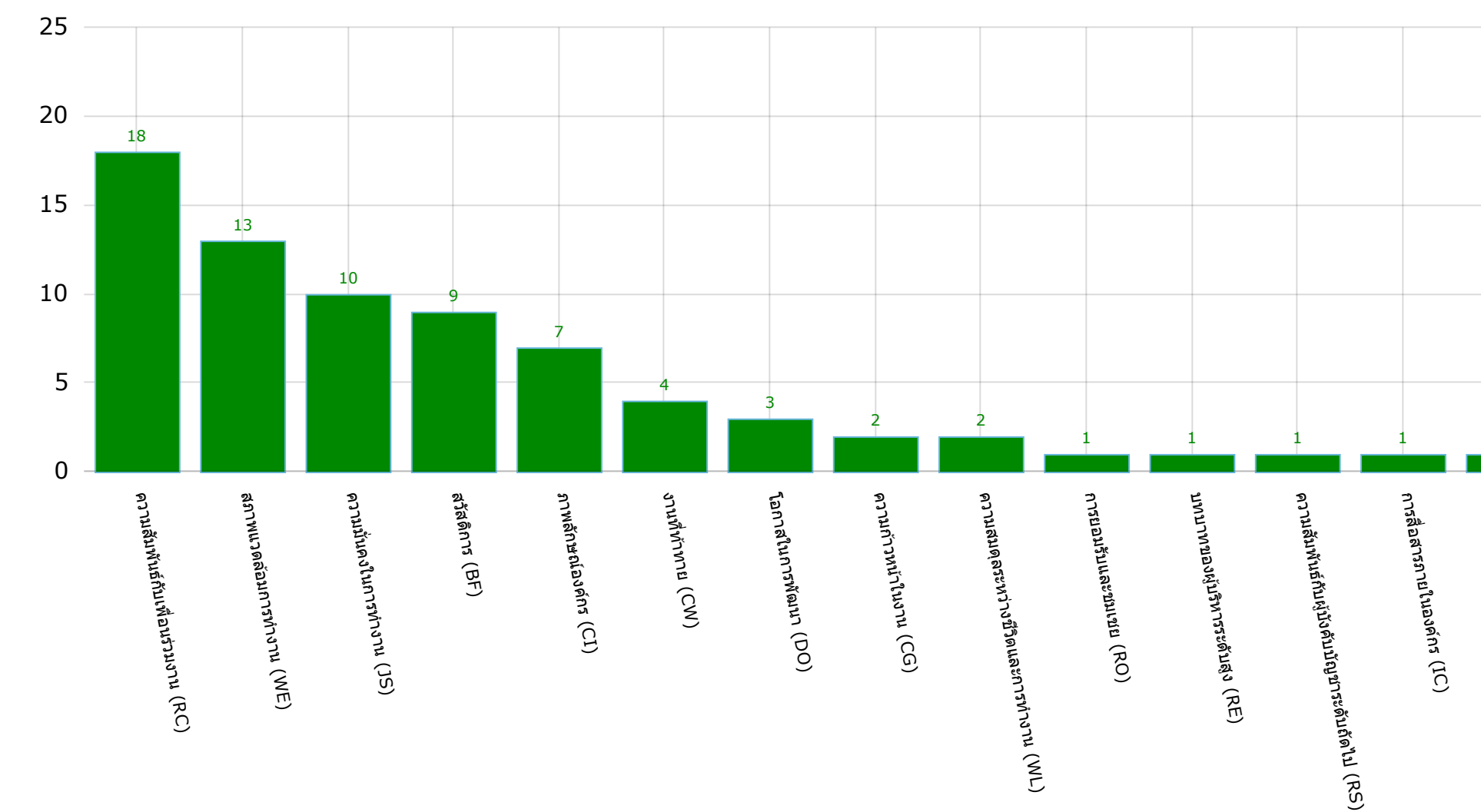
ข้อที่	ประเด็น	N	Mean	SD.	Level
1.	การรับรู้เกี่ยวกับคุณธรรมในการทำงาน	30	3.47	1.06	ระดับปานกลาง
2.	การรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก	30	4.37	0.66	ระดับสูง
3.	การรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กรที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม	30	4.40	0.76	ระดับสูง

ประจำปีการศึกษา 2563

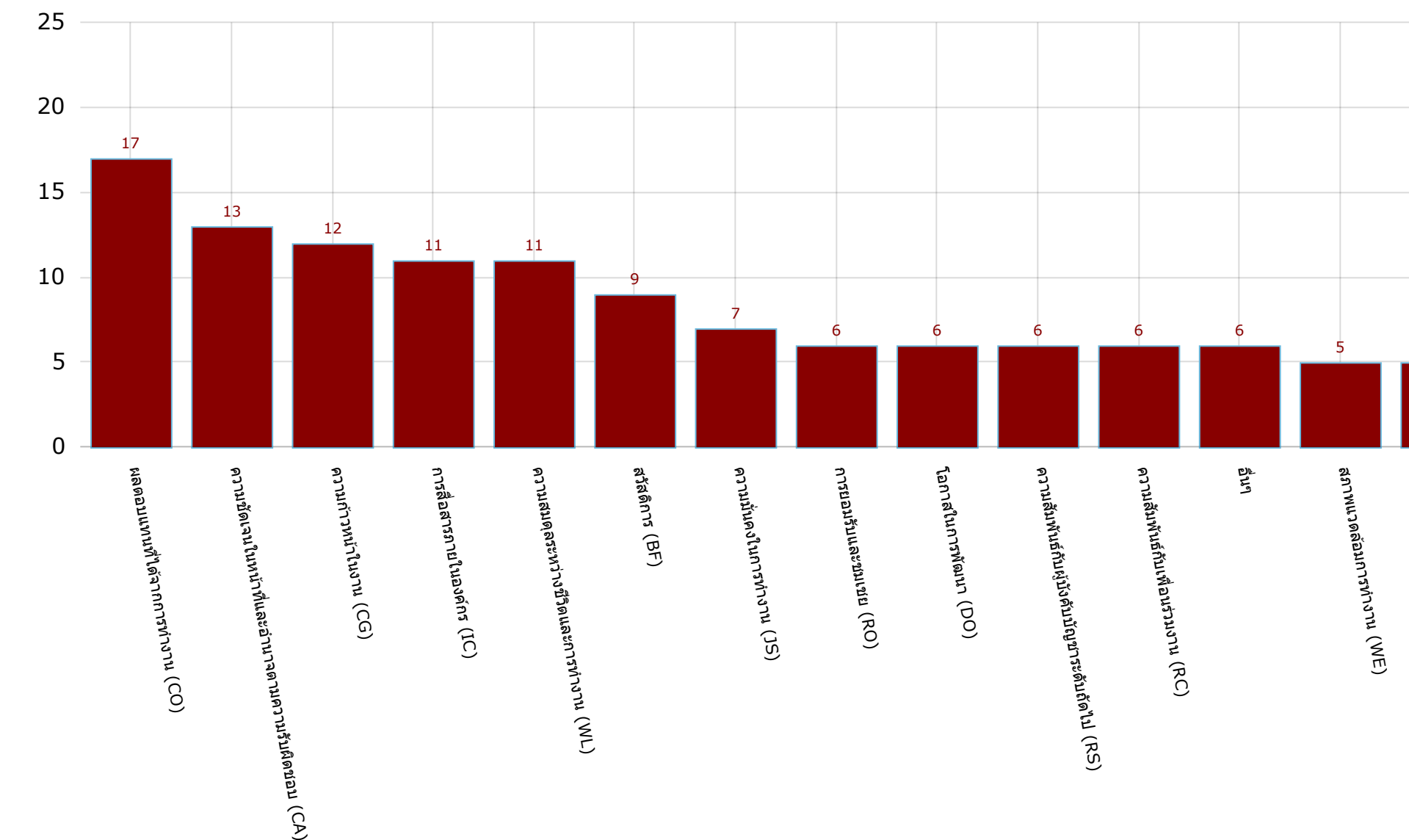
แสดงความคิดเห็น

หน่วยงานที่สังกัด: *คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว*

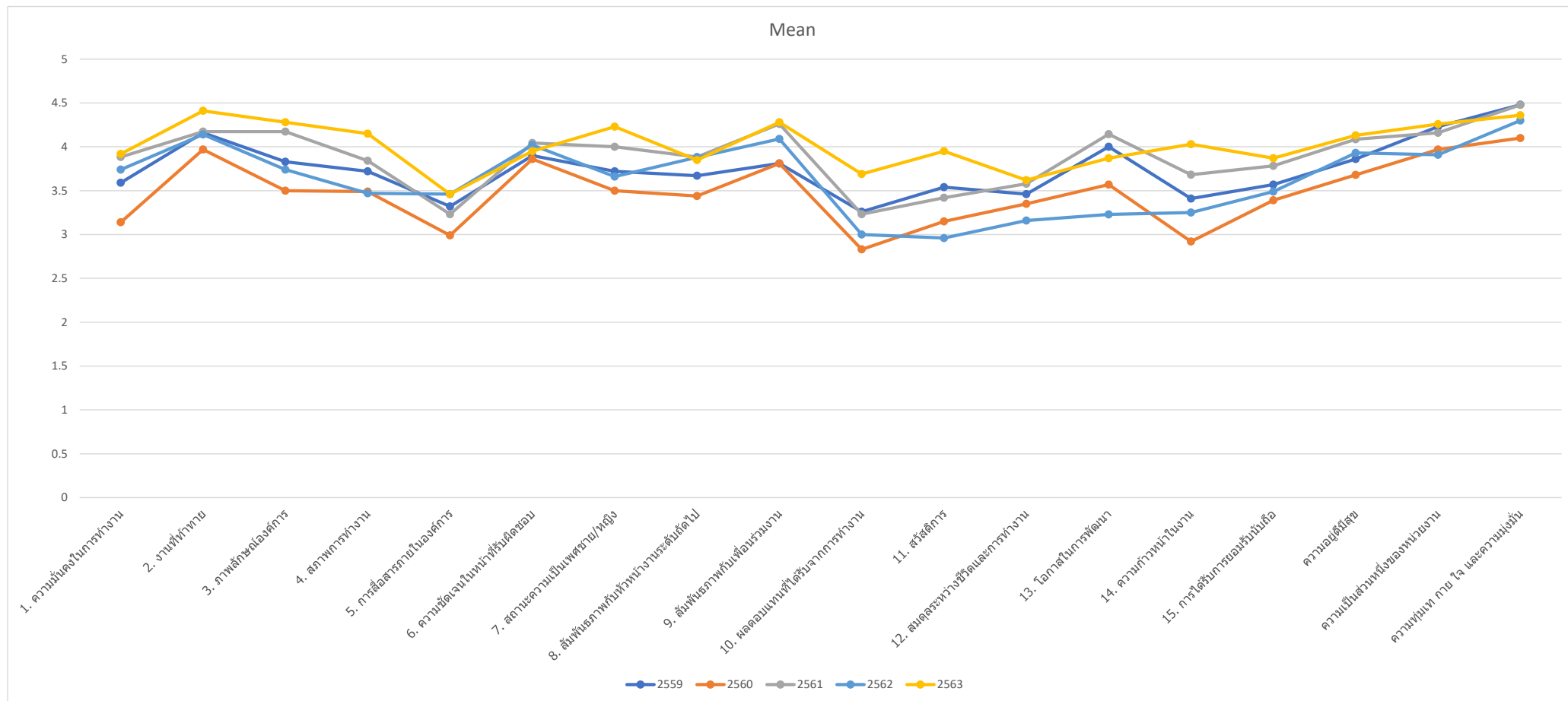
1) สิ่งที่ดีที่สุดในองค์กร

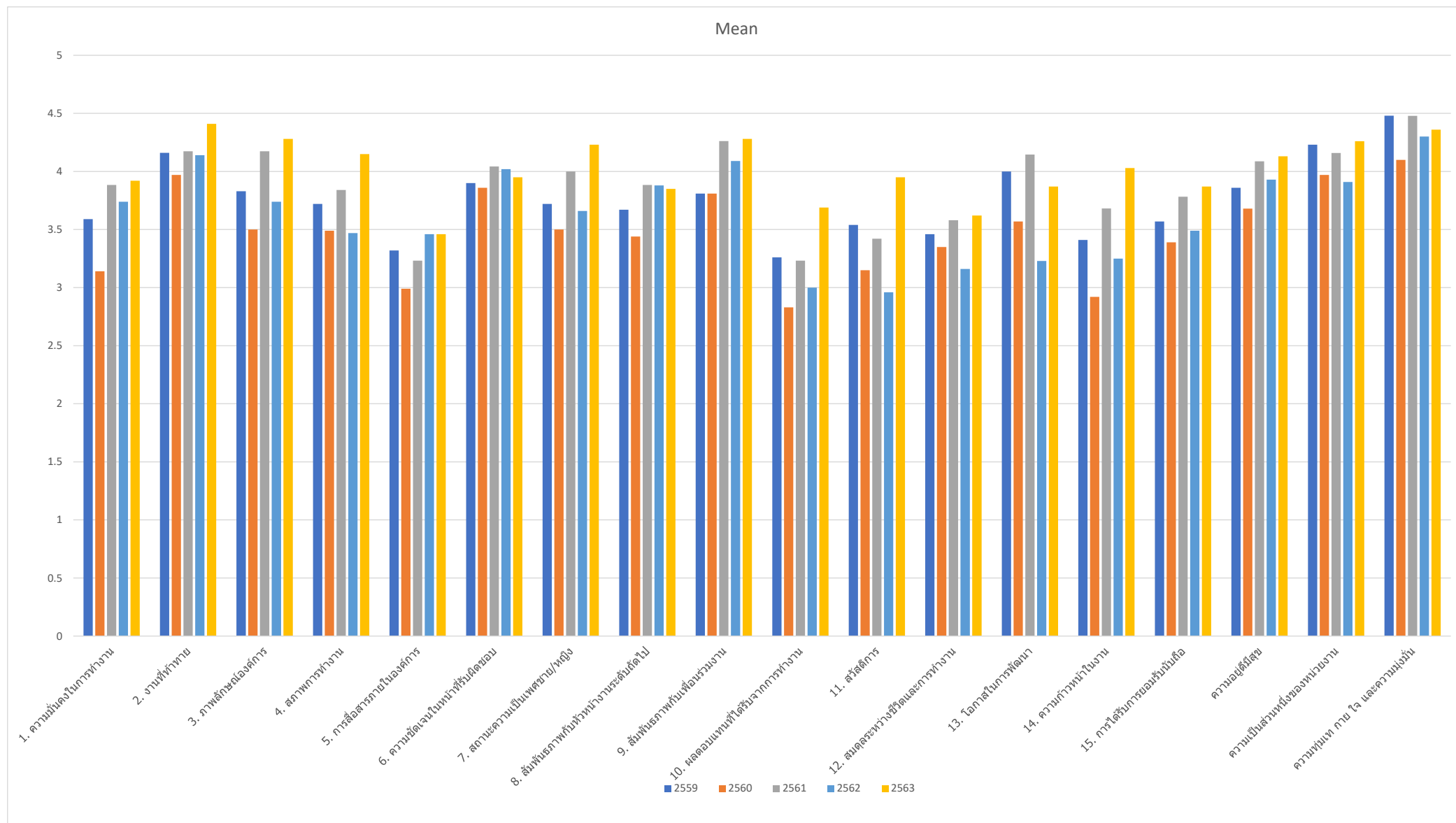


สิ่งที่ควรปรับปรุงในองค์กร

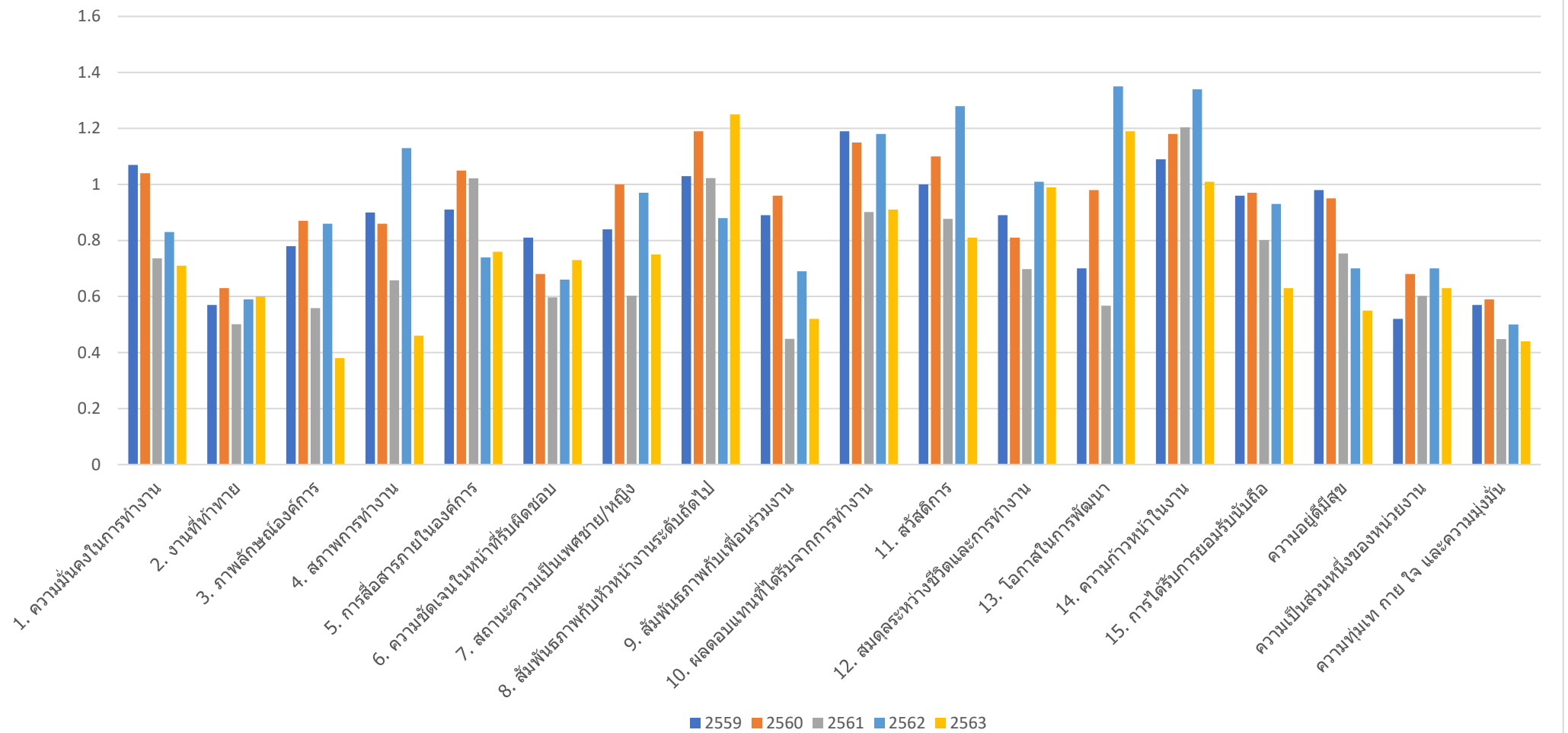


ปัจจัย Emo-meter		2559			2560			2561			2562			2563		
		Mean	SD	Level	Mean	SD	Level	Mean	SD	Level	Mean	SD	Level	Mean	SD	Level
1. ความมั่นคงในการทำงาน	(JS- Job Security)	3.59	1.07	ปานกลาง	3.14	1.04	ปานกลาง	3.88	0.74	สูง	3.74	0.83	สูง	3.92	0.71	สูง
2. งานที่ท้าทาย	(CW- Challenge Work)	4.16	0.57	สูง	3.97	0.63	สูง	4.17	0.50	สูง	4.14	0.59	สูง	4.41	0.6	สูง
3. ภาพลักษณ์องค์กร	(CI- Corporate Image)	3.83	0.78	สูง	3.5	0.87	ปานกลาง	4.17	0.56	สูง	3.74	0.86	สูง	4.28	0.38	สูง
4. สภาพการทำงาน	(WE- Work Environment)	3.72	0.9	สูง	3.49	0.86	ปานกลาง	3.84	0.66	สูง	3.47	1.13	ปานกลาง	4.15	0.46	สูง
5. การสื่อสารภายในองค์กร	(IC- Internal Communication)	3.32	0.91	ปานกลาง	2.99	1.05	ปานกลาง	3.23	1.02	ปานกลาง	3.46	0.74	ปานกลาง	3.46	0.76	ปานกลาง
6. ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบ	(CA- Clear Accountability/Empowerment)	3.9	0.81	สูง	3.86	0.68	สูง	4.04	0.60	สูง	4.02	0.66	สูง	3.95	0.73	สูง
7. สถานะความเป็นเพศชาย/หญิง	(MF- Masculinity/Femininity)	3.72	0.84	สูง	3.5	1	ปานกลาง	4.00	0.60	สูง	3.66	0.97	ปานกลาง	4.23	0.75	สูง
8. สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป	(RS- Relationship with Supervisor)	3.67	1.03	ปานกลาง	3.44	1.19	ปานกลาง	3.88	1.02	สูง	3.88	0.88	สูง	3.85	1.25	สูง
9. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	(RC- Relationship with Colleague)	3.81	0.89	สูง	3.81	0.96	สูง	4.26	0.45	สูง	4.09	0.69	สูง	4.28	0.52	สูง
10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	(CO- Compensation)	3.26	1.19	ปานกลาง	2.83	1.15	ปานกลาง	3.23	0.90	ปานกลาง	3	1.18	ปานกลาง	3.69	0.91	สูง
11. สวัสดิการ	(BF- Benefit)	3.54	1	ปานกลาง	3.15	1.1	ปานกลาง	3.42	0.88	ปานกลาง	2.96	1.28	ปานกลาง	3.95	0.81	สูง
12. สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	(WL- Work-life Balance)	3.46	0.89	ปานกลาง	3.35	0.81	ปานกลาง	3.58	0.70	ปานกลาง	3.16	1.01	ปานกลาง	3.62	0.99	ปานกลาง
13. โอกาสในการพัฒนา	(DO- Development Opportunity)	4	0.7	สูง	3.57	0.98	ปานกลาง	4.14	0.57	สูง	3.23	1.35	ปานกลาง	3.87	1.19	สูง
14. ความก้าวหน้าในงาน	(CG- Career Growth)	3.41	1.09	ปานกลาง	2.92	1.18	ปานกลาง	3.68	1.20	สูง	3.25	1.34	ปานกลาง	4.03	1.01	สูง
15. การได้รับการยอมรับนับถือ	(RO- Respect from Others)	3.57	0.96	ปานกลาง	3.39	0.97	ปานกลาง	3.78	0.80	สูง	3.49	0.93	ปานกลาง	3.87	0.63	สูง
ความอยู่ดีมีสุข	(Well being)	3.86	0.98	สูง	3.68	0.95	สูง	4.09	0.75	สูง	3.93	0.7	สูง	4.13	0.55	สูง
ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	(Belonging)	4.23	0.52	สูง	3.97	0.68	สูง	4.16	0.60	สูง	3.91	0.7	สูง	4.26	0.63	สูง
ความทุ่มเท กาย ใจ และความมุ่งมั่น	(Doing the Best)	4.48	0.57	สูง	4.1	0.59	สูง	4.48	0.45	สูง	4.3	0.5	สูง	4.36	0.44	สูง





Standard Deviation



ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
(แสดงครบทุกปัจจัย)

	ปัจจัย	Mean	SD.	Engagement (Beta)	BE (Beta)	BL (Beta)	BS (Beta)
RS	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับถัดไป (Relationship with Supervisor: RS)	3.73	1.10				
RC	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleague: RC)	4.32	0.62	0.22			
JS	ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security: JS)	3.74	1.08	0.30	0.55	0.76	
CO	ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Compensation: CO)	3.41	1.16				
BF	สวัสดิการ (Benefit: BF)	3.62	1.10	0.25			
WE	สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment: WE)	3.80	0.77		0.24		
WL	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance: WL)	3.91	0.76				
CA	ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ (Clear Accountability/Empowerment: CA)	4.06	0.71				
IC	การสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication: IC)	3.51	0.94				
CW	งานที่ท้าทาย (Challenging Work: CW)	4.32	0.60				0.59
DO	โอกาสในการพัฒนา (Development Opportunity: DO)	3.76	1.00			0.25	
CG	ความก้าวหน้าในงาน (Career Growth: CG)	3.51	1.13				
RO	การยอมรับและชมเชย (Respect from the Others: RO)	3.79	0.78		0.29		
CI	ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image: CI)	4.08	0.67				0.39

- BE ระดับความอยู่ดี มีสุข (Well-Being)
BL ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging)
BS ความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
(แสดงเฉพาะปัจจัยที่ส่งผล)

	ปัจจัย	Mean	SD.	Engagement (Beta)	BE (Beta)	BL (Beta)	BS (Beta)
CW	งานที่ท้าทาย (Challenging Work: CW)	4.32	0.60				0.59
RC	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleague: RC)	4.32	0.62	0.22			
CI	ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image: CI)	4.08	0.67				0.39
WE	สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment: WE)	3.80	0.77		0.24		
RO	การยอมรับและชมเชย (Respect from the Others: RO)	3.79	0.78		0.29		
DO	โอกาสในการพัฒนา (Development Opportunity: DO)	3.76	1.00			0.25	
JS	ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security: JS)	3.74	1.08	0.30	0.55	0.76	
BF	สวัสดิการ (Benefit: BF)	3.62	1.10	0.25			

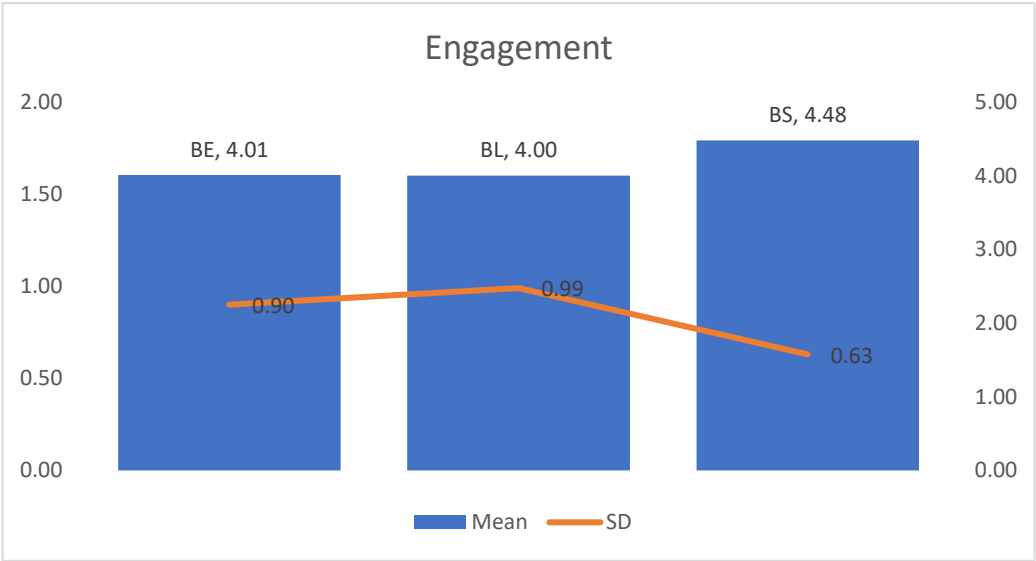
- BEระดับความอยู่ดี มีสุข (Well-Being)
- BLความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging)
- BSความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best)

ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)
Employee Engagement Ratio

No	Employee Engagement	N	Mean	SD	Level
1	ความอยู่ดีมีสุข (Well-Being: BE)	30	4.01	0.90	ระดับสูง
2	ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging: BL)	30	4.00	0.99	ระดับสูง
3	ความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best: BS)	30	4.48	0.63	ระดับสูง

	BE	BL	BS
Mean	4.01	4.00	4.48
SD	0.90	0.99	0.63

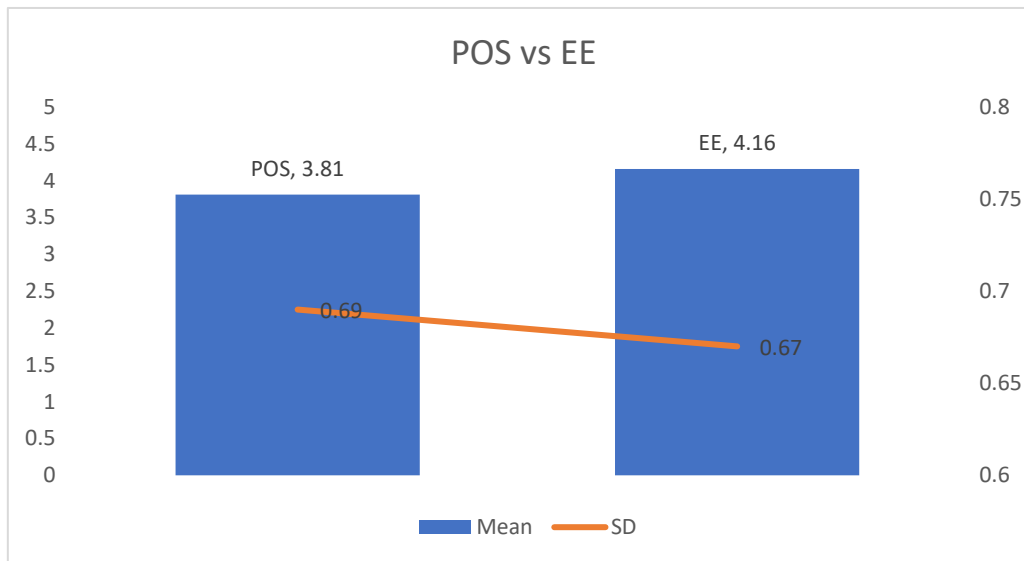
BE	Well-Being	N	Mean	SD	Level
1	ความสุขในการทำงานกับองค์กร	30	4.10	0.94	ระดับสูง
2	ความรู้สึกมีคุณค่าและได้รับความไว้วางใจ	30	3.93	1.03	ระดับสูง
3	ความอยากคงอยู่ในองค์กร	30	4.00	1.18	ระดับสูง
BL	Belonging	N	Mean	SD	Level
1	ความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหาขององค์กร	30	4.03	0.98	ระดับสูง
2	ความอยากอธิบายข้อมูลเมื่อได้ยินคนวิพากษ์วิจารณ์องค์กร	30	4.03	1.17	ระดับสูง
3	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	30	3.93	1.21	ระดับสูง
BS	Doing the Best	N	Mean	SD	Level
1	ความทุ่มเทพลังกายใจในการทำงาน	30	4.63	0.55	ระดับสูง
2	ความพยายามสุดความสามารถในการทำงาน	30	4.60	0.61	ระดับสูง
3	ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงาน	30	4.20	0.79	ระดับสูง



ระดับการรับรู้ต่อสิ่งที่องค์กรสนับสนุน (POS)
และระดับความผูกพันของบุคลากร (EE)

ประเด็น	Mean	SD	Level
การรับรู้ต่อสิ่งที่องค์กรสนับสนุน (Perceived Organizational Support)	3.81	0.69	ระดับสูง
ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)	4.16	0.67	ระดับสูง

	POS	EE
Mean	3.81	4.16
SD	0.69	0.67



Perceived Organizational Support						Employee Engagement			
Hygiene Factors						Engagement	BE	BL	BS
RS	Relationship with Supervisor	N	Mean	SD	Level				
1	การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน	30	3.70	1.13	ระดับสูง				
2	การได้รับการสอนงานและคำแนะนำจากหัวหน้างาน	30	3.67	1.22	ระดับปานกลาง				
3	การได้รับคำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานจากหัวหน้างาน	30	3.83	1.16	ระดับสูง				
RC	Relationship with Colleague	N	Mean	SD	Level				
1	การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	30	4.37	0.66	ระดับสูง				
2	การได้รับการให้อภัยในความผิดพลาดจากเพื่อนร่วมงาน	30	4.23	0.80	ระดับสูง				
3	การได้รับความแนะนำและปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	30	4.37	0.88	ระดับสูง				
JS	Job Security	N	Mean	SD	Level				
1	การมองเห็นอนาคตในการทำงานที่ฝากไว้ได้กับองค์กรแห่งนี้	30	3.43	1.05	ระดับปานกลาง				
2	การรับรู้ว่าการงานได้ดีจะสามารถอยู่ในองค์กรได้อีกนาน	30	4.07	1.15	ระดับสูง				
3	การรับรู้ว่าการงานที่องค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง	30	3.73	1.29	ระดับสูง				
CO	Compensation	N	Mean	SD	Level				
1	การรับรู้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับค่าตอบแทนกับกำลังและความสามารถในการทำงาน	30	3.37	1.11	ระดับปานกลาง				
2	การรับรู้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับภายในองค์กร	30	3.43	1.33	ระดับปานกลาง				
3	การรับรู้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับภายนอกองค์กร	30	3.43	1.28	ระดับปานกลาง				
BF	Benefits	N	Mean	SD	Level				
1	การรับรู้สวัสดิการตรงตามความต้องการ	30	3.70	1.07	ระดับสูง				
2	การรับรู้ความเหมาะสมเกี่ยวกับสวัสดิการเมื่อเทียบกับภายในองค์กร	30	3.57	1.26	ระดับปานกลาง				
3	การรับรู้ความเหมาะสมเกี่ยวกับสวัสดิการเมื่อเทียบกับภายนอกองค์กร	30	3.60	1.25	ระดับปานกลาง				
WE	Work Environment	N	Mean	SD	Level				
1	การได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน	30	4.27	0.73	ระดับสูง				
2	การได้รับการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	30	3.87	0.92	ระดับสูง				
3	การได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	30	3.27	1.12	ระดับปานกลาง				
WL	Work-Life Balance	N	Mean	SD	Level				
1	การรับรู้ความเหมาะสมของภาระงานกับชั่วโมงการทำงาน	30	3.73	1.12	ระดับสูง				
2	ความสามารถในการจัดการความกดดันในการทำงาน	30	4.30	0.64	ระดับสูง				
3	ความสามารถในการจัดเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	30	3.70	1.27	ระดับสูง				
Motivator Factors									
CA	Clear Accountability (Empowerment)	N	Mean	SD	Level				
1	การรับรู้และเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ	30	4.63	0.48	ระดับสูง				
2	การได้รับอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	30	3.80	1.11	ระดับสูง				
3	การได้รับอิสระในการทำงาน	30	3.73	1.18	ระดับสูง				

IC	Internal Communication	N	Mean	SD	Level				
1	การได้รับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรอย่างชัดเจน	30	3.63	0.98	ระดับปานกลาง				
2	การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการทำงาน	30	3.60	1.05	ระดับปานกลาง				
3	การได้รับการสื่อสาร/รายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	30	3.30	1.16	ระดับปานกลาง				
CW	Chanllenge Work	N	Mean	SD	Level				
1	การรับรู้ว่าจะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถหลายด้าน	30	4.50	0.56	ระดับสูง				
2	การรับรู้ว่าจะมีความยากและท้าทาย	30	4.23	0.84	ระดับสูง				
3	การรับรู้ว่าจะมีความน่าสนใจและหลากหลาย	30	4.23	0.88	ระดับสูง				
DO	Development Opportunity	N	Mean	SD	Level				
1	การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา	30	3.37	1.20	ระดับปานกลาง				
2	การมีโอกาสเลือกรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาตนเอง	30	3.83	1.04	ระดับสูง				
3	การได้รับโอกาสขอไปฝึกอบรมหรือพัฒนาได้ตามความเหมาะสม	30	4.07	1.06	ระดับสูง				
CG	Career Growth	N	Mean	SD	Level				
1	การมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในงาน	30	3.33	1.16	ระดับปานกลาง				
2	การได้รับโอกาสและการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานตามความสามารถ	30	3.47	1.23	ระดับปานกลาง				
3	การได้รับโอกาสก้าวหน้าในงานตามคุณสมบัติที่กำหนด	30	3.73	1.21	ระดับสูง				
RO	Respect from Others	N	Mean	SD	Level				
1	การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	30	3.70	1.04	ระดับสูง				
2	การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ	30	4.07	0.81	ระดับสูง				
3	การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถและผลงาน	30	3.60	1.05	ระดับปานกลาง				
CI	Corporate Image	N	Mean	SD	Level				
1	การรับรู้เกี่ยวกับคุณธรรมในการทำงาน	30	3.47	1.06	ระดับปานกลาง				
2	การรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก	30	4.37	0.66	ระดับสูง				
3	การรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กรที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม	30	4.40	0.76	ระดับสูง				

Hygiene Factor (ปัจจัยพื้นฐานที่องค์กรควรสนับสนุน เพื่อป้องกันไม่ให้ไม่พอใจ)

If NOT satisfy, will leave the company, or stay but not engage.

Motivation Factor (ปัจจัยที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจในการทำงาน)-ปัจจัยจูงใจ

If satisfy, will affect engagement.