

สรุปผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย

ตามที่ มหาวิทยาลัยนเรศวรจะจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ระดับสถาบันตามเกณฑ์ EdPEX ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ซึ่งกองการบริหารงานบุคคลได้รับผิดชอบในหัวข้อ (๓) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร ต่อมา กองการบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ EdPEX และเป็นแนวทางในการปรับปรุงที่นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนร้อยละ ของเพศผู้ตอบแบบสำรวจ

เพศ	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	๑๖๐	๒๘.๗๓
หญิง	๓๙๗	๗๑.๒๗
รวม	๕๕๗	๑๐๐

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนร้อยละ ของอายุผู้ตอบแบบสำรวจ

อายุ	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ (%)
Gen Z อายุ ๑๒-๒๕ ปี	๓๖	๖.๔๖
Gen Y อายุ ๒๖-๔๑ ปี	๒๒๓	๔๐.๐๔
Gen X อายุ ๔๒-๕๗	๒๗๘	๔๙.๙๑
Baby Boomer อายุ ๕๘-๗๖ ปี	๒๐	๓.๕๙
รวม	๕๕๗	๑๐๐

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนร้อยละ ของสถานภาพการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสำรวจ

สถานภาพการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ (%)
ข้าราชการ	๕๑	๙.๑๕
พนักงานมหาวิทยาลัย	๔๑๓	๗๔.๑๕
พนักงานราชการ	๘๖	๑๕.๔๔
ลูกจ้างประจำ	๗	๑.๒๖
รวม	๕๕๗	๑๐๐

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนร้อยละ ของตำแหน่งประเภทผู้ตอบแบบสำรวจ

ตำแหน่งประเภท	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ (%)
สายวิชาการ	๙๗	๑๗.๔๑
สายบริการ	๔๖๐	๘๒.๕๙
รวม	๕๕๗	๑๐๐

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนร้อยละ ของวุฒิการศึกษาผู้ตอบแบบสำรวจ

วุฒิการศึกษา	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๕	๑๑.๖๗
ปริญญาตรี	๒๒๑	๓๙.๖๘
ปริญญาโท	๑๙๓	๓๔.๖๕
ปริญญาเอก	๗๘	๑๔
รวม	๕๕๗	๑๐๐

ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนร้อยละ ของระยะเวลาในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสำรวจ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า ๑๐ ปี	๑๘๑	๓๒.๔๙
ตั้งแต่ ๑๑ ปี - ไม่เกิน ๑๕ ปี	๑๐๖	๑๙.๐๓
ตั้งแต่ ๑๖ ปี - ไม่เกิน ๒๐ ปี	๑๑๗	๒๑.๐๑
ตั้งแต่ ๒๑ ปี ขึ้นไป	๑๕๓	๒๗.๔๗
รวม	๕๕๗	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ - ๖ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๙ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖๘ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๙

ตอนที่ ๒ การสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๗ ร้อยละและระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย

รายละเอียด	ผลคะแนนความผูกพัน			
	สายวิชาการ		สายบริการ	
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	๓.๙๑	๗๘.๒๔	๓.๙๑	๗๘.๒๔
๒. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน	๓.๗๘	๗๕.๖๖	๓.๗๙	๗๕.๗๓
๓. ท่านปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๒๑	๘๔.๒๒	๔.๒๑	๘๔.๒๐
๔. ท่านเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๕๖	๗๑.๒๑	๓.๕๗	๗๑.๓๑
๕. ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	๓.๕๒	๗๐.๔๓	๓.๕๒	๗๐.๔๕
๖. มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม	๓.๒๐	๖๓.๙๓	๓.๒๐	๖๓.๙๑
๗. ท่านพอใจกับการจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงละคร สวนสาธารณะ ฟิตเนส สนามกีฬา สระว่ายน้ำ ฯลฯ	๓.๒๖	๖๕.๑๖	๓.๒๕	๖๕.๑๐
๘. สภาพแวดล้อม บรรยากาศ และความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม ฯลฯ	๓.๖๒	๗๒.๓๔	๓.๖๒	๗๒.๓๙
๙. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	๓.๙๕	๗๘.๙๕	๓.๙๕	๗๘.๙๙
๑๐. มหาวิทยาลัยสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ	๓.๖๖	๗๓.๒๗	๓.๖๗	๗๓.๓๖
๑๑. เมื่อท่านปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านรู้สึกมีความมั่นคง และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๘๐	๗๕.๙๓	๓.๗๙	๗๕.๘๙
รวมผลคะแนน	๓.๖๘	๗๓.๕๘	๓.๖๘	๗๓.๖๐

หมายเหตุ

ค่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ย

คะแนน ๔.๕๐ – ๕.๐๐	ความผูกพันอยู่ในระดับ	มากที่สุด
คะแนน ๓.๕๐ – ๔.๔๙	ความผูกพันอยู่ในระดับ	มาก
คะแนน ๒.๕๐ – ๓.๔๙	ความผูกพันอยู่ในระดับ	ปานกลาง
คะแนน ๑.๕๐ – ๒.๔๙	ความผูกพันอยู่ในระดับ	น้อย
คะแนน ๑.๐๐ – ๑.๔๙	ความผูกพันอยู่ในระดับ	น้อย

ผลสรุป จากตารางที่ ๗ พบว่า ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๘)

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

๑. มหาวิทยาลัยเป็นบ้านที่มอบความรัก ให้ชีวิต ให้โอกาส
๒. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่ดีมากอยู่แล้ว และขอให้คงอยู่อย่างนี้ หรือมากกว่านี้ในอนาคต เช่น สวัสดิการที่นอกเหนือจากประกันสังคม
๓. ภาคภูมิใจ และอบอุ่นใจ เหมือนอยู่บ้าน งานที่ทำคืองานที่รัก
๔. ในระดับมหาวิทยาลัยไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องแนวนโยบาย แต่ในระดับคณะไม่ค่อยมั่นใจ
๕. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกประเภทอย่างเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันให้มากที่สุด จึงจะทำให้บรรยากาศการทำงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน
๖. สวัสดิการห้องพักของบุคลากร อยากให้จัดสรรให้เพียงพอสำหรับพนักงานที่บ้านอยู่ต่างจังหวัด เพราะในปัจจุบันส่งเสริมให้บุคลากรซื้อบ้านเพื่ออยู่อาศัยมองว่ามหาวิทยาลัยน่าจะจัดสรรที่อยู่อาศัยให้กับพนักงานเพื่อเป็นสวัสดิการและเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ทั้ง ๒ สาย สายวิชาการและสายสนับสนุน
๗. หลายหน่วยงานของมหาวิทยาลัย มีพนักงานจำนวนหนึ่งที่ขาดความชำนาญงาน และบ่อยครั้งปฏิเสธความรับผิดชอบเมื่อดำเนินงานผิดพลาด อีกทั้งมักผลัดภาระความรับผิดชอบให้เป็นของผู้รับบริการ , บางหน่วยงานมีพนักงานที่มีคุณภาพเป็นอย่างมาก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ไม่มั่นใจในตนเองเพราะถูกรังแกทั้งทางตรงและทางอ้อม
๘. สิ่งอำนวยความสะดวก พิตเนส สระว่ายน้ำ ขอให้พิจารณายกเลิกเก็บค่าธรรมเนียมแก่บุคลากร เป็นสิ่งที่ควรจะได้รับ เพื่อสุขภาพของบุคลากร
๙. ตัดต้นไม้ทางเดินมากเกินไป อยากให้เพิ่มแสงสว่างตามทางเดินจุดต่างๆ เพื่อความปลอดภัย และคอยตรวจสอบจุดที่ไฟฟ้าดับชำรุดหรือควรมีช่องทางให้ผู้ใช้งาน/ถนน แจ็งจุดไฟฟ้าส่องสว่างทางเดินชำรุด และการให้บริการออกกำลังกายมีไม่เพียงพอและที่มิกี้ไม่ค่อยได้การบำรุงส่วนใหญ่นั่นแต่สนามฟุตบอล