

## สรุปผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กองการบริหารงานบุคคลในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยดำเนินการเผยแพร่แบบประเมินความผูกพันฯ ผ่าน Google Forms มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงการรับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และค่านิยมของมหาวิทยาลัย ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงที่นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มีสมรรถนะสูงและเป็นข้อมูลประกอบการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ต่อไป โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น ๔๘๘ คน จำแนกเป็น เพศชาย จำนวน ๑๕๘ คน (ร้อยละ ๓๑.๗๐) เพศหญิง จำนวน ๓๔๐ คน (ร้อยละ ๖๘.๓๐) ส่วนใหญ่มีอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี จำนวน ๑๘๙ คน (ร้อยละ ๓๘.๙๖) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน ๓๙๓ คน (ร้อยละ ๗๘.๙๒) เป็นตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน ๑๐ คน (ร้อยละ ๒.๐๑) สายวิชาการจำนวน ๖๑ คน (ร้อยละ ๑๒.๒๕) สายสนับสนุน จำนวน ๔๒๗ คน (ร้อยละ ๘๕.๗๔) มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีจำนวน ๒๒๕ (ร้อยละ ๔๕.๑๘) และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ ๒๑ ปี ขึ้นไปจำนวน ๑๔๔ (ร้อยละ ๒๘.๙๒) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินรับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และค่านิยมของมหาวิทยาลัย มีร้อยละความเข้าใจ ๕๐.๔๒ และจากแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของมหาวิทยาลัย ๕ อันดับคือ ๑. ความมั่นคง ๒. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ๓. สมดุลระหว่างงาน ๔. ทำงานเป็นทีม ๕. ความยืดหยุ่นในการทำงาน ทั้งนี้ ระดับสเกลการตีความผลลัพธ์ MWES-HE จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย พบว่า

- ตำแหน่งทางการบริหาร มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยระดับ (High Engagement) คะแนน ๔.๑๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๐ ในคะแนนระดับนี้ บุคลากรมีความผูกพันในระดับสูง รู้สึกพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีผลการทำงานที่ดี

- สายวิชาการ มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยระดับ (High Engagement) คะแนน ๔.๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๑ ในคะแนนระดับนี้ บุคลากรมีความผูกพันในระดับสูง รู้สึกพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีผลการทำงานที่ดี

- สายสนับสนุน มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยระดับ (Moderate Engagement) คะแนน ๓.๘๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓๕ ในคะแนนระดับนี้ บุคลากรมีความผูกพันในระดับปานกลาง รู้สึกพอใจในงานระดับหนึ่ง แต่ยังมีพื้นที่สำหรับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความผูกพันและความพึงพอใจ

รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

รายละเอียด	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับสเกลการตีความผลลัพธ์
๑. ความมีชีวิตชีวา (Vigor) (ความกระตือรือร้นมีพลัง และทุ่มเทให้กับงาน)			
๑.๑ เมื่อฉันตื่นนอนตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงานที่มหาวิทยาลัย	๘๐	๔	ผูกพัน
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๒.๓๐	๔.๑๑	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๗๕.๗๘	๓.๗๙	ปานกลาง
- สายสนับสนุน			
๑.๒ ฉันรู้สึกมีพลังเมื่อทำงานในหน้าที่	๘๔	๔.๒๐	ผูกพัน
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๔.๒๖	๔.๒๑	ผูกพัน
- สายวิชาการ			
- สายสนับสนุน	๗๗.๖๑	๓.๘๘	ปานกลาง

รายละเอียด	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับสเกลการตีความผลลัพธ์
<p>๒. ความทุ่มเท (Dedication) (ความมุ่งมั่น ทุ่มเท และรู้สึกเป็นเจ้าของงาน)</p> <p>๒.๑ ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำที่มหาวิทยาลัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งทางการบริหาร</li> <li>- สายวิชาการ</li> <li>- สายสนับสนุน</li> </ul> <p>๒.๒ งานของฉันในมหาวิทยาลัยมีความหมายและมีเป้าหมายที่ชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งทางการบริหาร</li> <li>- สายวิชาการ</li> <li>- สายสนับสนุน</li> </ul>	<p>๙๔</p> <p>๘๘.๕๒</p> <p>๘๕.๖๗</p> <p>๙๔</p> <p>๘๖.๕๖</p> <p>๘๔.๐๓</p>	<p>๔.๗๐</p> <p>๔.๔๓</p> <p>๔.๒๘</p> <p>๔.๗๐</p> <p>๔.๓๓</p> <p>๔.๒๐</p>	<p>ผูกพันอย่างยิ่ง</p> <p>ผูกพัน</p> <p>ผูกพัน</p> <p>ผูกพันอย่างยิ่ง</p> <p>ผูกพัน</p> <p>ผูกพัน</p>
<p>๓. จดจ่อ มีสมาธิ และรู้สึกดึงดูดเข้าหาการทำงาน (Absorption)</p> <p>๓.๑ เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วเมื่อฉันทำงานในหน้าที่ที่มหาวิทยาลัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งทางการบริหาร</li> <li>- สายวิชาการ</li> <li>- สายสนับสนุน</li> </ul> <p>๓.๒ ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานอย่างเข้มข้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งทางการบริหาร</li> <li>- สายวิชาการ</li> <li>- สายสนับสนุน</li> </ul>	<p>๙๒</p> <p>๘๗.๒๑</p> <p>๘๑.๕๐</p> <p>๘๔</p> <p>๘๓.๙๓</p> <p>๗๗.๘๙</p>	<p>๔.๖๐</p> <p>๔.๓๖</p> <p>๔.๐๗</p> <p>๔.๒๐</p> <p>๔.๒๐</p> <p>๓.๘๙</p>	<p>ผูกพันอย่างยิ่ง</p> <p>ผูกพัน</p> <p>ผูกพัน</p> <p>ผูกพัน</p> <p>ผูกพัน</p> <p>ปานกลาง</p>
<p>๔. การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)</p> <p>๔.๑ มหาวิทยาลัยสนับสนุนการพัฒนาและเติบโตทางวิชาชีพของฉัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งทางการบริหาร</li> <li>- สายวิชาการ</li> <li>- สายสนับสนุน</li> </ul> <p>๔.๒ ฉันรู้สึกว่าได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับงานของฉัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งทางการบริหาร</li> <li>- สายวิชาการ</li> <li>- สายสนับสนุน</li> </ul>	<p>๗๘</p> <p>๘๑.๙๗</p> <p>๗๓.๗๗</p> <p>๘๐</p> <p>๘๐.๙๘</p> <p>๗๕.๕๕</p>	<p>๓.๙๐</p> <p>๔.๑๐</p> <p>๓.๖๙</p> <p>๔</p> <p>๔.๐๕</p> <p>๓.๗๘</p>	<p>ปานกลาง</p> <p>ผูกพัน</p> <p>ปานกลาง</p> <p>ผูกพัน</p> <p>ผูกพัน</p> <p>ปานกลาง</p>

รายละเอียด	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับสเกลการตีความผลลัพธ์
<p>๕. สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)</p> <p>๕.๑ ฉันสามารถจัดการงานและชีวิตส่วนตัวได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งทางการบริหาร</li> <li>- สายวิชาการ</li> <li>- สายสนับสนุน</li> </ul> <p>๕.๒ มหาวิทยาลัยมีทรัพยากรที่ช่วยให้ฉันสามารถสมดุลงาน และความรับผิดชอบครอบครัวได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งทางการบริหาร</li> <li>- สายวิชาการ</li> <li>- สายสนับสนุน</li> </ul>	<p>๗๘</p> <p>๗๙.๖๗</p> <p>๗๕.๔๖</p> <p>๗๘</p> <p>๗๗.๓๘</p> <p>๗๓.๓๐</p>	<p>๓.๙๐</p> <p>๓.๙๘</p> <p>๓.๗๗</p> <p>๓.๙๐</p> <p>๓.๘๗</p> <p>๓.๖๗</p>	<p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p>
<p>๖. การยอมรับและรางวัล (Recognition and Reward)</p> <p>๖.๑ ฉันรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมของฉันที่ มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับและได้คุณค่า</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งทางการบริหาร</li> <li>- สายวิชาการ</li> <li>- สายสนับสนุน</li> </ul> <p>๖.๒ มหาวิทยาลัยมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม และโปร่งใส</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งทางการบริหาร</li> <li>- สายวิชาการ</li> <li>- สายสนับสนุน</li> </ul>	<p>๗๘</p> <p>๗๙.๖๗</p> <p>๗๓.๒๑</p> <p>๘๒</p> <p>๗๘.๖๙</p> <p>๗๐.๘๒</p>	<p>๓.๙๐</p> <p>๓.๙๘</p> <p>๓.๖๖</p> <p>๔.๑๐</p> <p>๓.๙๓</p> <p>๓.๕๔</p>	<p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p> <p>สูงเกิน</p> <p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p>
<p>๗. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Collegial Support)</p> <p>๗.๑ มีการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งระหว่าง คณาจารย์และเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งทางการบริหาร</li> <li>- สายวิชาการ</li> <li>- สายสนับสนุน</li> </ul> <p>๗.๒ เพื่อนร่วมงานของฉันพร้อมที่จะช่วยเหลือ เมื่อฉันต้องการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งทางการบริหาร</li> <li>- สายวิชาการ</li> <li>- สายสนับสนุน</li> </ul>	<p>๘๔</p> <p>๘๐.๖๖</p> <p>๗๔.๘๙</p> <p>๘๖</p> <p>๘๔.๒๖</p> <p>๘๐.๓๓</p>	<p>๔.๒๐</p> <p>๔.๐๓</p> <p>๓.๗๔</p> <p>๔.๓๐</p> <p>๔.๒๑</p> <p>๔.๐๒</p>	<p>สูงเกิน</p> <p>สูงเกิน</p> <p>ปานกลาง</p> <p>สูงเกิน</p> <p>สูงเกิน</p> <p>สูงเกิน</p>



**ระดับสเกลการตีความผลลัพธ์ MWES-HE**

**ไม่ผูกพันอย่างยิ่ง (Very Low Engagement): คะแนน ๑.๐ - ๑.๙**

บุคลากรในระดับนี้มีความผูกพันในการทำงานต่ำมาก อาจมีความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ไม่กระตือรือร้น และมีแนวโน้มที่จะลาออกสูง

**ไม่ผูกพัน (Low Engagement): คะแนน ๒.๐ - ๒.๙**

บุคลากรในระดับนี้มีความผูกพันในการทำงานต่ำ มีความพอใจในงานต่ำ มีการทำงานที่ไม่ได้ผลและมีแนวโน้มที่จะรู้สึกเหนื่อยล้า

**ปานกลาง (Moderate Engagement): คะแนน ๓.๐ - ๓.๙**

บุคลากรในระดับนี้มีความผูกพันในระดับปานกลาง มีความพอใจในงานระดับหนึ่ง แต่ยังมีพื้นที่สำหรับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความผูกพันและความพึงพอใจ

**ผูกพัน (High Engagement): คะแนน ๔.๐ - ๔.๔**

บุคลากรในระดับนี้มีความผูกพันในระดับสูง รู้สึกพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีผลการทำงานที่ดี

**ผูกพันอย่างยิ่ง (Very High Engagement): คะแนน ๔.๕ - ๕.๐**

บุคลากรในระดับนี้มีความผูกพันอย่างยิ่ง มีความกระตือรือร้นสูง รู้สึกพอใจในงานมาก มีความคิดสร้างสรรค์และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ