

1.2.4 (11/68)



งานบริหารงานบุคคล	๒
กองการบริหารงานบุคคล	
เลขรับที่ 1427	บ.20
วันที่ - 4 พ.ย. 2568	

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
รับที่ 122596
วันที่ - 3 พ.ย. 2568
เวลา 19.25 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โทร. ๑๑๗๔

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๑.๐๗(๒)/๐๔๖๖

วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง สรุปผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน อธิการบดี

ตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรขอความร่วมมือบุคลากรตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ผ่านระบบออนไลน์ทางเว็บไซต์กองการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ทราบถึงการรับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และค่านิยมของมหาวิทยาลัย ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงที่นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มีสมรรถนะสูง และเป็นข้อมูลประกอบการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป นั้น

ในการนี้ กองการบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการสรุปผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบเสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอังคณา อังกลีทธิ)

หัวหน้างานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

11จวิ นบม. พิธีทราบ

3 พ.ย. 68

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุ พุทวงค์)
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

ระเบียบวาระที่ ๑.๒.๔ รับทราบสรุปผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร (ก.บ.ม.)
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

มติ ที่ประชุมรับทราบสรุปผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๘



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุ พุทธิวงศ์)
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
กรรมการและเลขานุการ

สรุปผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กองการบริหารงานบุคคลในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยดำเนินการเผยแพร่แบบประเมินความผูกพันฯ ผ่าน Google Forms มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงการรับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และค่านิยมของมหาวิทยาลัย ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงที่นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มีสมรรถนะสูงและเป็นข้อมูลประกอบการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ต่อไป โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น ๔๕๗ คน จำแนกเป็น เพศชาย จำนวน ๑๗๐ คน (ร้อยละ ๓๗.๒๐) เพศหญิง จำนวน ๒๘๗ คน (ร้อยละ ๖๒.๘๐) ส่วนใหญ่มีอายุ ๔๖ - ๕๕ ปี จำนวน ๑๘๗ คน (ร้อยละ ๔๐.๙๒) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๓๖๙ คน (ร้อยละ ๘๐.๗๔) เป็นตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน ๓ คน (ร้อยละ ๐.๖๖) สายวิชาการ จำนวน ๔๗ คน (ร้อยละ ๑๐.๒๘) สายสนับสนุน จำนวน ๔๐๗ คน (ร้อยละ ๘๙.๐๖) มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท จำนวน ๒๑๒ (ร้อยละ ๔๖.๓๙) และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ ๒๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๗๓ (ร้อยละ ๓๗.๘๖) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินรับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และค่านิยมของมหาวิทยาลัย มีร้อยละความเข้าใจ ๕๖.๖๗ และจากแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของมหาวิทยาลัย ๕ อันดับ คือ ๑. ความมั่นคงในงาน ๒. สภาพแวดล้อมการทำงาน ๓. โอกาสในการเติบโต ๔. การมีส่วนร่วม ๕. สมดุลงาน-ชีวิต ทั้งนี้ ระดับสเกลการตีความผลลัพธ์ MWES-HE จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย พบว่า

- ตำแหน่งทางการบริหาร มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยระดับ (High Engagement) คะแนน ๔.๔๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๑ ในคะแนนระดับนี้ บุคลากรมีความผูกพันในระดับสูง รู้สึกพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีผลการทำงานที่ดี

- สายวิชาการ มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยระดับ (High Engagement) คะแนน ๔.๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๕๕ ในคะแนนระดับนี้ บุคลากรมีความผูกพันในระดับสูง รู้สึกพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีผลการทำงานที่ดี

- สายสนับสนุน ความผูกพันกับมหาวิทยาลัยระดับ (High Engagement) คะแนน ๔.๑๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๔ ในคะแนนระดับนี้ บุคลากรมีความผูกพันในระดับสูง รู้สึกพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีผลการทำงานที่ดี

รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

๑. การรับรู้และทัศนคติ (Engagement Outcomes)

แนวคิดของ Aon Hewitt มีแนวคิดที่ว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม ๓ ประการ คือ การพูด (say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก การดำรงอยู่ภายในองค์กร (stay) คือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป และการที่พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร มีรายละเอียดดังนี้

รายละเอียด	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
Say [ฉันพูดถึงมหาวิทยาลัย/คณะในเชิงบวกต่อผู้อื่น]	๘๗.๒๒	๔.๓๖	มากที่สุด
Say [ฉันแนะนำองค์กรนี้ให้เพื่อนหรือคนรู้จักมาร่วมงานด้วย]	๘๕.๒๖	๔.๒๖	มากที่สุด
Say [ฉันภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้]	๙๐.๔๒	๔.๕๒	มากที่สุด
Stay [ฉันมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปในอนาคต]	๙๐.๘๖	๔.๕๔	มากที่สุด
Stay [ฉันรู้สึกผูกพันและไม่อยากย้ายไปทำงานที่อื่น]	๘๙.๑๙	๔.๔๖	มากที่สุด
Stay [องค์กรนี้มีคุณค่าต่อตัวฉันในระยะยาว]	๘๙.๙๘	๔.๕๐	มากที่สุด
Strive [ฉันทุ่มเทความพยายามมากกว่าที่กำหนดเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงาน]	๙๑.๐๖	๔.๕๕	มากที่สุด
Strive [ฉันพร้อมจะทำงานเกินความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร]	๙๐.๓๗	๔.๕๒	มากที่สุด
Strive [ฉันมุ่งมั่นพัฒนาผลงานและคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง]	๙๑.๒๐	๔.๕๖	มากที่สุด

จากตารางดังกล่าว จะเห็นได้ว่า บุคลากรภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๒ บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปในอนาคต คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๖ และบุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาผลงานและคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๐ ทั้ง ๓ ด้าน มีระดับความผูกพันมากที่สุด

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของมหาวิทยาลัยนเรศวร ๕ อันดับ แยกเป็น ๒ สาย มีรายละเอียดดังนี้

อันดับ	ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร
	สายวิชาการ
๑	ความมั่นคงในงาน
๒	โอกาสในการเติบโต
๓	ความยืดหยุ่นในการทำงาน
๔	การมีส่วนร่วม
๕	สมดุลงาน-ชีวิต
	สายสนับสนุน
๑	การมีส่วนร่วม
๒	ความมั่นคงในงาน
๓	ภาพแวดล้อมการทำงาน
๔	การสนับสนุน
๕	การทำงานเป็นทีม

๓. สํารวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยนเรศวร มีรายละเอียดดังนี้

รายละเอียด	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับสเกลการตีความผลลัพธ์
๑. ความมั่นคงในงาน			
๑.๑ ฉันรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานปัจจุบัน			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๖.๖๗	๔.๓๓	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๘๖.๓๘	๔.๓๒	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๘๐.๒๐	๔.๐๑	ผูกพัน
๑.๒ ฉันไม่กังวลว่าจะถูกเลิกจ้างโดยไม่คาดคิด			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๖.๖๗	๔.๓๓	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๘๒.๙๘	๔.๑๕	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๗๕.๔๓	๓.๗๗	ปานกลาง
๒. สภาพแวดล้อมการทำงาน			
๒.๑ ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสะอาด			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๙๓.๓๓	๔.๖๗	ผูกพันอย่างยิ่ง
- สายวิชาการ	๘๓.๔๐	๔.๑๗	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๘๓.๓๙	๔.๑๗	ผูกพัน
๒.๒ สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๖.๖๗	๔.๓๓	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๘๑.๒๘	๔.๐๖	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๘๓.๘๘	๔.๑๙	ผูกพัน
๓. การทำงานเป็นทีม			
๓.๑ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและสนับสนุนกัน			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๐	๔.๐๐	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๘๑.๗๐	๔.๐๙	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๘๕.๖๕	๔.๒๘	ผูกพัน
๓.๒ ทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๐	๔.๐๐	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๘๐	๔.๐๐	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๘๕.๘๕	๔.๒๙	ผูกพัน
๔. การมีส่วนร่วม			
๔.๑ ฉันมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของหน่วยงาน			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๖.๖๗	๔.๓๓	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๗๘.๓๐	๓.๙๑	ปานกลาง
- สายสนับสนุน	๗๗.๕๔	๓.๘๘	ปานกลาง
๔.๒ งานที่ทำทำให้ฉันรู้สึกเป็นเจ้าของ			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๖.๖๗	๔.๓๓	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๘๐.๔๓	๔.๐๒	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๗๗.๕๔	๓.๘๘	ปานกลาง

รายละเอียด	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับสเกลการตีความผลลัพธ์
๕. สมดุลงาน-ชีวิต			
๕.๑ ฉันมีเวลาสำหรับครอบครัวและชีวิตส่วนตัว			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๐	๔.๐๐	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๗๗.๔๕	๓.๘๗	ปานกลาง
- สายสนับสนุน	๗๕.๒๓	๓.๗๖	ปานกลาง
๕.๒ ภาระงานไม่กระทบต่อเวลาพักผ่อนของฉัน			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๗๓.๓๓	๓.๖๗	ปานกลาง
- สายวิชาการ	๗๔.๔๗	๓.๗๒	ปานกลาง
- สายสนับสนุน	๗๒.๓๓	๓.๖๒	ปานกลาง
๖. การพัฒนาทักษะ			
๖.๑ ฉันได้รับโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ ๆ			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๙๓.๓๓	๔.๖๗	ผูกพันอย่างยิ่ง
- สายวิชาการ	๘๐.๔๓	๔.๐๒	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๘๑.๓๓	๔.๐๗	ผูกพัน
๖.๒ องค์กรสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้ของฉัน			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๙๓.๓๓	๔.๖๗	ผูกพันอย่างยิ่ง
- สายวิชาการ	๘๑.๒๘	๔.๐๖	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๘๒.๖๕	๔.๑๓	ผูกพัน
๗. ความยืดหยุ่นในการทำงาน			
๗.๑ ฉันสามารถจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างยืดหยุ่น			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๖.๖๗	๔.๓๓	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๘๓.๔๐	๔.๑๗	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๗๘.๘๗	๓.๙๔	ปานกลาง
๗.๒ ฉันสามารถทำงานจากสถานที่ที่เหมาะสมได้ในบางกรณี			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๖.๖๗	๔.๓๓	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๘๒.๕๕	๔.๑๓	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๗๖.๓๑	๓.๘๒	ปานกลาง
๘. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน			
๘.๑ ฉันสามารถปรึกษาหัวหน้างานได้อย่างสบายใจ			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๙๓.๓๓	๔.๖๗	ผูกพันอย่างยิ่ง
- สายวิชาการ	๘๐.๔๓	๔.๐๒	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๘๑.๙๒	๔.๑๐	ผูกพัน
๘.๒ หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือเมื่อฉันต้องการ			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๙๓.๓๓	๔.๖๗	ผูกพันอย่างยิ่ง
- สายวิชาการ	๘๐.๔๓	๔.๐๒	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๘๒.๕๖	๔.๑๓	ผูกพัน

รายละเอียด	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับสเกลการตีความผลลัพธ์
๙. โอกาสในการเติบโต			
๙.๑ ฉันเห็นอนาคตที่ชัดเจนในการทำงานกับองค์กรนี้			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๙๓.๓๓	๔.๖๗	ผูกพันอย่างยิ่ง
- สายวิชาการ	๘๒.๑๓	๔.๑๑	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๗๔.๔๐	๓.๗๒	ปานกลาง
๙.๒ องค์กรให้โอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๙๓.๓๓	๔.๖๗	ผูกพันอย่างยิ่ง
- สายวิชาการ	๘๒.๙๘	๔.๑๕	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๗๓.๖๖	๓.๖๘	ปานกลาง
๑๐. ความยุติธรรมและความเท่าเทียม			
๑๐.๑ ฉันได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในองค์กร			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๖.๖๗	๔.๓๓	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๗๙.๑๕	๓.๙๖	ปานกลาง
- สายสนับสนุน	๗๘.๖๕	๓.๙๓	ปานกลาง
๑๐.๒ นโยบายและการตัดสินใจในองค์กรมีความโปร่งใส			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๖.๖๗	๔.๓๓	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๗๗.๘๗	๓.๘๙	ปานกลาง
- สายสนับสนุน	๘๐.๒๙	๔.๐๑	ผูกพัน
๑๑. รางวัลและการตอบแทน			
๑๑.๑ ผลงานของฉันได้รับรางวัลหรือการยกย่องที่เหมาะสม			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๖.๖๗	๔.๓๓	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๗๘.๓๐	๓.๙๑	ปานกลาง
- สายสนับสนุน	๗๓.๖๑	๓.๖๘	ปานกลาง
๑๑.๒ ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๖.๖๗	๔.๓๓	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๗๔.๙๘	๓.๗๔	ปานกลาง
- สายสนับสนุน	๗๔.๖๔	๓.๗๓	ปานกลาง
๑๒. ความปลอดภัยในงาน			
๑๒.๑ ฉันรู้สึกปลอดภัยจากอุบัติเหตุหรืออันตราย			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๙๓.๓๓	๔.๖๗	ผูกพันอย่างยิ่ง
- สายวิชาการ	๘๕.๑๑	๔.๒๖	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๘๑.๖๒	๔.๐๘	ผูกพัน
๑๒.๒ องค์กรมีมาตรการป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอ			
- ตำแหน่งทางการบริหาร	๘๖.๖๗	๔.๓๓	ผูกพัน
- สายวิชาการ	๘๒.๙๘	๔.๑๕	ผูกพัน
- สายสนับสนุน	๘๑.๗๗	๔.๐๙	ผูกพัน

ระดับสเกลการตีความผลลัพธ์ MWES-HE

ไม่ผูกพันอย่างยิ่ง (Very Low Engagement): คะแนน ๑.๐ - ๑.๙

บุคลากรในระดับนี้มีความผูกพันในการทำงานต่ำ 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

๔. แบบสอบถามวัดคะแนนวัฒนธรรมองค์กร (Culture Fit Score) ภายใต้แนวทางการปฏิบัติงาน
โดยอิงข้อมูล (Fact-based Operation) และค่านิยม “SIMPLE”

วัฒนธรรมองค์กร: การปฏิบัติงานโดยอิงข้อมูล (Fact-based Operation)

ค่านิยมองค์กร (SIMPLE):

- S: Systematicity – ความมีระบบ
- I: Innovation – นวัตกรรม
- M: Management by Facts – การจัดการโดยข้อมูล
- P: Participatory Management – การจัดการแบบมีส่วนร่วม
- L: Leadership – ภาวะผู้นำ
- E: Efficiency & Effectiveness – ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำชี้แจง

โปรดให้คะแนนในระดับ ๑-๕

๑ = น้อยมาก, ๒ = น้อย, ๓ = ปานกลาง, ๔ = มาก, ๕ = มากที่สุด

รายละเอียด	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
วัฒนธรรมองค์กร		
๑. หน่วยงานของท่านตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและหลักฐานที่ชัดเจน	๘๒.๙๐	๔.๑๔
๒. บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ข้อมูลในการทำงานและใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๘๓.๘๘	๔.๑๙
๓. มีการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น Dashboard, BI Tools หรือ AI เพื่อช่วยให้การตัดสินใจแม่นยำขึ้น	๗๘.๙๖	๓.๙๕
๔. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ที่ชัดเจน และสามารถวัดผลได้	๘๓.๒๙	๔.๑๖
๕. มีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน	๘๒.๒๑	๔.๑๑

จากตารางดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ภาพรวมวัฒนธรรมองค์กร:

๑. วัฒนธรรมปัจจุบัน: ผลสำรวจส่วนใหญ่บ่งชี้ว่า บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ข้อมูลในการทำงานและใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๘ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๙ และหน่วยงานของท่านตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและหลักฐานที่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙๐

๒. ทิศทางที่ต้องการ: การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น Dashboard, BI Tools หรือ AI เพื่อช่วยให้การตัดสินใจแม่นยำขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๙๖ และการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๑

รายละเอียด	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
ค่านิยมองค์กร (SIMPLE):		
S: Systematicity (ความมีระบบ)		
๑. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	๘๒.๗๐	๔.๑๔
๒. มีการติดตาม การประเมินผลดำเนินไปอย่างมีระบบ และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๘๒.๒๖	๔.๑๑
I: Innovation (นวัตกรรม)		
๑. องค์กรมีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาการทำงาน	๘๑.๕๗	๔.๐๘
๒. องค์กรมีนโยบายหรือโครงการที่ส่งเสริมการสร้างสรรค นวัตกรรม	๘๒.๔๑	๔.๑๒
M: Management by Facts (การจัดการโดยข้อมูล)		
๑. การตัดสินใจในองค์กรของท่านอ้างอิงจากข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์	๘๒.๖๕	๔.๑๓
๒. ในองค์กรของฉันทัน เราใช้ข้อมูลแทนความคิดเห็นส่วนตัวเมื่อต้องตัดสินใจ	๘๐.๗๙	๔.๐๔
P: Participatory Management (การจัดการแบบมีส่วนร่วม)		
๑. ฉันทันได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร	๗๖.๗๖	๓.๘๔
๒. องค์กรของฉันทันเปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากรและนำไปพิจารณาปรับปรุงการทำงาน	๗๘.๗๗	๓.๙๔
L: Leadership (ภาวะผู้นำ)		
๑. ผู้นำในองค์กรของฉันทันมีวิสัยทัศน์และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ	๘๒.๐๖	๔.๑๐
๒. ฉันทันรู้สึกว่าคุณำขององค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้ข้อมูล	๘๒.๒๖	๔.๑๑
E: Efficiency & Effectiveness (ประสิทธิภาพและประสิทธิผล)		
๑. หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายและสร้างผลลัพธ์ที่วัดผลได้	๘๒.๒๖	๔.๑๑
๒. หน่วยงานของท่านสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๘๓.๗๓	๔.๑๙

จากตารางดังกล่าว จะเห็นได้ว่า บุคลากรรับรู้ค่านิยมองค์กร ดังนี้

๑. S: Systematicity (ความมีระบบ): หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นระบบ และชัดเจน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๗๐
๒. I: Innovation (นวัตกรรม): องค์กรมีนโยบายหรือโครงการที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๑
๓. M: Management by Facts (การจัดการโดยข้อมูล): การตัดสินใจในองค์กรของท่านอ้างอิงจากข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๕
๔. P: Participatory Management (การจัดการแบบมีส่วนร่วม): องค์กรของท่านเปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากรและนำไปพิจารณาปรับปรุงการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๗
๕. L: Leadership (ภาวะผู้นำ): ฉันรู้สึกว่าคุณำขององค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๖
๖. E: Efficiency & Effectiveness (ประสิทธิภาพและประสิทธิผล): หน่วยงานของท่านสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๓