

โครงการจัดทำระบบบริหารทุนมนุษย์
(HUMAN CAPITAL MANAGEMENT : HCM)
และระบบการจัดการความรู้ และนวัตกรรม
(KNOWLEDGE MANAGEMENT AND
INNOVATION MANAGEMENT)

องค์การสวนพฤกษศาสตร์

หัวข้อบริหารทุนมนุษย์

รายงานผลสำรวจ
ความผูกพันในองค์กร

BY KMCC

โครงการจัดทำระบบบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management :
HCM) และระบบการจัดการความรู้ และนวัตกรรม (Knowledge
Management and Innovation Management)

องค์การสวนพฤกษศาสตร์

รายงานการสำรวจความผูกพันในองค์กร

องค์การสวนพฤกษศาสตร์

บทสรุปผู้บริหาร

Executive Summary

จากวิสัยทัศน์ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ ที่มุ่งเน้นการเป็นแหล่งอนุรักษ์นอกถิ่นกำเนิดเพื่อการเรียนรู้ และความมั่นคง ยั่งยืน ด้านทรัพยากรพันธุ์พืชและสิ่งแวดล้อมของประเทศ และมีพันธกิจ คือ (1) เป็นแหล่งอนุรักษ์พันธุ์พืชนอกถิ่นกำเนิดอันดับหนึ่งของประเทศภายในปี 2565 (2) เป็นแหล่งนวัตกรรมการเรียนรู้ด้านพฤกษศาสตร์โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอันดับหนึ่งของประเทศ (3) ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการบริหารจัดการและสร้างมูลค่าเพิ่มจากการประกอบกิจการเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน คณะที่ปรึกษาจึงทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสำรวจความผูกพันองค์กรและสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร (Engagement Survey) ของพนักงานและลูกจ้างองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ประกอบไปด้วย

1. พนักงานและลูกจ้างสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่
2. พนักงานและลูกจ้างสวนพฤกษศาสตร์บ้านร่มเกล้า พิษณุโลก ในพระราชดำริ
3. พนักงานและลูกจ้างสวนพฤกษศาสตร์ระยอง อ.แกลง จ.ระยอง
4. พนักงานและลูกจ้างสวนพฤกษศาสตร์ขอนแก่น
5. พนักงานและลูกจ้างสวนพฤกษศาสตร์พระแม่ย่า จ.สุโขทัย

จำนวนพนักงานและลูกจ้างที่สำรวจทั้งสิ้น 353 คน เพื่อนำข้อมูลและผลสรุปของการสำรวจที่ได้มาใช้ปรับปรุงและวางแผนในการพัฒนาเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละระดับ และเชื่อมโยงไปยังเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน และรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากการศึกษาพบว่า ผลการสำรวจพนักงานและลูกจ้างองค์การสวนพฤกษศาสตร์ มีค่าความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับไม่ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.65 คะแนน ปัจจัยที่ได้คะแนนสูงที่สุดคือปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ข้อที่ 8 คือ พนักงานตระหนักดีว่างานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร รวมถึงสำคัญต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายองค์กร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ต่างตระหนักว่างานที่ตนปฏิบัติ หรือตำแหน่งที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อเป้าหมายองค์กร

ทั้งนี้เมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ อีก 11 หัวข้อ พบว่าองค์การสวนพฤกษศาสตร์ต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์กรเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ทั้งหมด 8 เรื่อง ดังนี้

1. การปรับ Org Structure ให้เหมาะสมกับลักษณะและวัตถุประสงค์องค์กร โดยการแยกให้ชัดเจนระหว่างเส้นทางบริหาร และเส้นทางสายวิชาการ
2. ปรับสภาพการจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยพิจารณาถึงขวัญและกำลังใจของพนักงาน ควบคู่กับกฎหมายและต้นทุนการบริหาร
3. ออกแบบและจัดทำกระบวนการบริหารจัดการสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้
4. ออกแบบและพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)
5. จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
6. องค์การสวนพฤกษศาสตร์ ควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานของบุคลากร และพัฒนากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารจัดการเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน
7. พัฒนาวิธีการคิด (Mindset) ของพนักงาน, พัฒนาระบวนการในการสื่อสาร และพัฒนาการทำงานเป็นทีม (Synergy Teamwork)
8. จัดทำโปรแกรมในการพัฒนาผู้นำในองค์กร (Leadership Development Program)

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
Executive Summary	ก
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
1. กรอบแนวคิดในการทำงาน.....	1
2. แผนการดำเนินงาน (Action Plan)	1
3. วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยความผูกพันและพฤติกรรมความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง องค์การสวนพฤกษศาสตร์	3
หลักการและเหตุผล	3
วัตถุประสงค์	3
ประเด็นศึกษา.....	4
บทที่ 2	5
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร.....	5
1. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันองค์กร.....	5
1. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory).....	5
2. คำถาม 12 ประการเพื่อสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร.....	7
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้ T-test.....	10
4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้ One-way ANOVA).....	10
5. การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling).....	10

บทที่ 3	11
วิธีการดำเนินงาน	11
1. วิธีการดำเนินงาน.....	11
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	11
3. รายละเอียดการทำแบบสอบถาม	12
บทที่ 4	13
ผลการศึกษา	13
1. สัดส่วนการตอบแบบสอบถาม	13
1. เพศ	13
2. อายุ	13
3. ระดับการศึกษา	13
4. ประเภทการจ้าง	14
5. รายได้ต่อเดือน.....	14
6. สังกัด.....	15
7. อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร).....	15
ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร.....	16
2. การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เมื่อลักษณะของคุณลักษณะต่างกัน ...	17
1. เพศ	17
2. อายุ	18
3. ระดับการศึกษา	19
4. ประเภทการจ้าง	20
5. รายได้ต่อเดือน.....	22
6. สังกัด.....	23
7. อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร).....	24
3. การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร	25

3.1	คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 1	25
3.2	คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 2	25
3.3	คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 3	26
3.4	คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 4	26
3.5	คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 5	26
3.6	คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 6	27
3.7	คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 7	27
3.8	คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 8	27
3.9	คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 9	28
3.10	คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 10	28
3.11	คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 11	28
3.12	คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 12	28
4.	ผลความผูกพันในองค์กรของบุคลากร	29
4.1	ระดับคะแนนความผูกพัน	29
4.2	ค่าความผูกพันองค์กรของบุคลากร องค์การสวนพฤกษศาสตร์	29
4.3	ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรของบุคลากร องค์การสวนพฤกษศาสตร์แยกตามหัวข้อคำถาม	29
4.4	จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามเพศ	30
4.5	จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามอายุ	31
4.6	จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	32
4.7	จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามประเภทการจ้าง	33
4.8	จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามประเภทรายได้ต่อเดือน	34
4.9	จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามสังกัด	35
4.10	จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามอายุงาน	36
บทที่ 5		37
สรุปผลการศึกษา		37

1. สัดส่วนการตอบแบบสอบถาม	37
2. ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร.....	37
3. การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร	38
4. ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสำรวจความผูกพันองค์กร.....	42
ข้อเสนอแนะ	49
เอกสารอ้างอิง	50
ภาคผนวก	51
1. แบบสอบถาม.....	52
2. แบบสอบถามออนไลน์.....	56
3. ภาพการทำแบบสอบถาม.....	57
4. การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เมื่อลักษณะของคุณลักษณะแตกต่างกัน	58
5. การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร	65

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แผนการดำเนินงาน.....	2
ตารางที่ 2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	13
ตารางที่ 3 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	13
ตารางที่ 4 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	13
ตารางที่ 5 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทการจ้าง	14
ตารางที่ 6 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	14
ตารางที่ 7 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัด.....	15
ตารางที่ 8 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	15
ตารางที่ 9 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรของบุคลากร	16
ตารางที่ 10 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรเพศ	18
ตารางที่ 11 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรอายุ.....	19
ตารางที่ 12 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรระดับการศึกษา.....	20
ตารางที่ 13 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรประเภทการจ้าง	21
ตารางที่ 14 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรรายได้ต่อเดือน	22
ตารางที่ 15 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรสังกัด.....	23
ตารางที่ 16 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรอายุงาน.....	24
ตารางที่ 17 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 1.....	25
ตารางที่ 18 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 2.....	25
ตารางที่ 19 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 3.....	26
ตารางที่ 20 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 4.....	26
ตารางที่ 21 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 5.....	26
ตารางที่ 22 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 6.....	27
ตารางที่ 23 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 7.....	27
ตารางที่ 24 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 8.....	27
ตารางที่ 25 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 10	28
ตารางที่ 26 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 11	28
ตารางที่ 27 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 12	28

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรของบุคลากร องค์การสวนพฤกษศาสตร์แยกตามหัวข้อคำถาม	30
ตารางที่ 29 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามเพศ.....	30
ตารางที่ 30 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามอายุ.....	31
ตารางที่ 31 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	32
ตารางที่ 32 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามประเภทการจ้าง	33
ตารางที่ 33 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	34
ตารางที่ 34 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามสังกัด	35
ตารางที่ 35 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามอายุงาน	36

บทที่ 1

บทนำ

1. กรอบแนวคิดในการทำงาน

จากวิสัยทัศน์ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ ที่มุ่งเน้นการเป็นแหล่งอนุรักษ์นอกถิ่นกำเนิดเพื่อการเรียนรู้ และความมั่นคง ยั่งยืน ด้านทรัพยากรพันธุ์พืชและสิ่งแวดล้อมของประเทศ และมีพันธกิจ คือ (1) เป็นแหล่งอนุรักษ์พันธุ์พืชนอกถิ่นกำเนิดอันดับหนึ่งของประเทศภายในปี 2565 (2) เป็นแหล่งนวัตกรรมการเรียนรู้ด้านพฤกษศาสตร์โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอันดับหนึ่งของประเทศ (3) ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการบริหารจัดการและสร้างมูลค่าเพิ่มจากการประกอบกิจการเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน คณะที่ปรึกษาจึงทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสำรวจความผูกพันองค์กรและสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร (Engagement Survey) ของพนักงานและลูกจ้างองค์การสวนพฤกษศาสตร์ และนำผลสำรวจที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. แผนการดำเนินงาน (Action Plan)

ลำดับ	กิจกรรม	ตารางการปฏิบัติงาน ระยะเวลา 30 วัน							
		ธันวาคม 2563				มกราคม 2564			
		W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4
1	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร								
2	ประชุมร่วมกับคณะทำงานสวนพฤกษศาสตร์								
3	สัมภาษณ์ผู้บริหารถึงความคาดหวังของการสำรวจความผูกพันองค์กร								
4	จัดทำแบบประเมินการสำรวจความผูกพัน								
5	ดำเนินการสำรวจความผูกพันองค์กร								
	5.1 องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จ.เชียงใหม่								

ลำดับ	กิจกรรม	ตารางการปฏิบัติงาน ระยะเวลา 30 วัน							
		ธันวาคม 2563				มกราคม 2564			
		W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4
	5.2 องค์การสวนพฤกษศาสตร์บ้านร่มเกล้า จ.พิษณุโลก								
	5.3 องค์การสวนพฤกษศาสตร์ระยอง								
	5.4 องค์การสวนพฤกษศาสตร์ขอนแก่น								
	5.5 องค์การสวนพฤกษศาสตร์พระแม่ย่า จ.สุโขทัย								
6	สัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรระดับบริหาร ระดับ 8 ขึ้นไป								
7	รวบรวมข้อมูลและประมวลผล								
8	วิเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน								
9	จัดทำรายงานความผูกพันองค์กร องค์การสวนพฤกษศาสตร์								

ตารางที่ 1 แผนการดำเนินงาน

3. วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยความผูกพันและพฤติกรรมความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง องค์การสวนพฤกษศาสตร์

หลักการและเหตุผล

ความผูกพันองค์กร จัดว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมนำไปให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ บัคชาแนน (Buchanan, 1979) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ซึ่งความผูกพันองค์กรประกอบไปด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายองค์กร, การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร คือการมีส่วนร่วมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่, ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

จากวิสัยทัศน์ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ ที่มุ่งเน้นการเป็นแหล่งอนุรักษ์นอกถิ่นกำเนิดเพื่อการเรียนรู้ และความมั่นคง ยั่งยืน ด้านทรัพยากรพันธุ์พืชและสิ่งแวดล้อมของประเทศ และมีพันธกิจคือ (1) เป็นแหล่งอนุรักษ์พันธุ์พืชนอกถิ่นกำเนิดอันดับหนึ่งของประเทศภายในปี 2565 (2) เป็นแหล่งนวัตกรรมการเรียนรู้ด้านพฤกษศาสตร์โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอันดับหนึ่งของประเทศ (3) ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการบริหารจัดการและสร้างมูลค่าเพิ่มจากการประกอบกิจการเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายดังกล่าว คือ บุคลากรในทุกระดับ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการภายใน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และเต็มใจที่จะร่วมมือกันผลักดันเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

ขณะที่ปริญญ์ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และดำเนินการสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากร องค์การสวนพฤกษศาสตร์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง และร่วมมือกันพัฒนาให้องค์การสวนพฤกษศาสตร์บรรลุเป้าประสงค์ได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์
2. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะที่มีผลต่อความผูกพันและศึกษาพฤติกรรมความผูกพันของพนักงานและลูกจ้างองค์การสวนพฤกษศาสตร์
4. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแผนและแนวทางแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนาระบบทุนมนุษย์ การจัดการความรู้และนวัตกรรม

5. เพื่อดำเนินงานตามแผนงาน โครงการจัดทำระบบทุนมนุษย์และระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรม องค์การสวนพฤกษศาสตร์ ปี 2564

ประเด็นศึกษา

1. สำรวจความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง องค์การสวนพฤกษศาสตร์ ทั้ง 5 ส่วนสาขา ดังนี้
 - 1.1 สวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จังหวัดเชียงใหม่
 - 1.2 สวนพฤกษศาสตร์ระยอง จังหวัดระยอง
 - 1.3 สวนพฤกษศาสตร์บ้านร่มเกล้า พิษณุโลก ในพระราชดำริ จังหวัดพิษณุโลก
 - 1.4 สวนพฤกษศาสตร์พระแม่ย่า จังหวัดสุโขทัย
 - 1.5 สวนพฤกษศาสตร์ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
2. สัมภาษณ์และสอบถามเชิงลึกกับบุคลากรระดับบริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) เพื่อสอบถามถึงภาพรวมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
3. วิเคราะห์ผลสำรวจ พร้อมทั้งจัดทำรายงานการสำรวจความผูกพันองค์กร
4. วิเคราะห์และเปรียบเทียบ จัดเรียงลำดับความผูกพันองค์กร
5. จัดทำแนวการปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
6. จัดทำรายงานการสำรวจความผูกพันองค์กร องค์การสวนพฤกษศาสตร์

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

1. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันองค์กร

1. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg หรือที่เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – คำจูน (The Motivation Hygiene Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน จุดมุ่งหมายของการศึกษาของ Herzberg ในการคิดค้นเริ่มจาก การศึกษาเพื่อหาทัศนคติเกี่ยวกับงานเพื่อเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน เพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คน คือความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้พนักงานทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

Herzberg ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลากร พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกันแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับพนักงานโดยตรง อันส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ประกอบไปด้วย

- ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
- ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง
- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
- ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. ปัจจัยประกอบค่าจ้าง หรือ ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้พนักงานทำงานในองค์กรได้เป็นระยะเวลานาน ปัจจัยนี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบาย ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหรือลดประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบไปด้วย

- เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
- สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
- นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
- ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว
- ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
- การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน (Herzberg, 1959)

2. คำถาม 12 ประการเพื่อสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของ Gallup Organization ซึ่งได้ศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยจากการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่ง ที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโดยศึกษาจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วย เป็นต้น

จากการสำรวจดังกล่าวทำให้ Gallup ค้นพบ คำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก การรักษาพนักงาน ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ความปลอดภัยในการทำงาน ผลผลิต และความสามารถในการสร้างผลกำไร ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

คำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน (Q12) ดังนี้

1. ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังที่องค์กรมีต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา
2. อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉันมีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้ฉันใช้งาน
3. ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด
4. ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานได้ดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน
5. หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจในตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง ขององค์กร
6. ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กรในเรื่องการพัฒนาตัวเอง
7. ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็น มักจะได้รับความใส่ใจและรับฟังความคิดเห็นของฉัน
8. ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายองค์กร
9. เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของฉันต่างร่วมกันมุ่งมั่นตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ
10. ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี
11. ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของฉันมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน

12. ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและเติบโตในการทำงานของฉัน

จากคำถามทั้ง 12 ประการข้างต้นของ Gallup สามารถสรุปเป็นปัจจัย 12 ด้าน ซึ่งแบ่งตามลำดับความผูกพันทั้ง 4 ชั้น ได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบไปด้วย
 - ความคาดหวัง
 - เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ประกอบไปด้วย
 - โอกาสที่จะทำงานให้ดีที่สุด
 - การได้รับการยอมรับ
 - การดูแลเอาใจใส่
 - การพัฒนา
3. ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ประกอบไปด้วย
 - การยอมรับในความคิดเห็น
 - ภารกิจ / วัตถุประสงค์
 - เพื่อนร่วมงานที่มีคุณภาพ
 - เพื่อนที่ดีที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบไปด้วย
 - ความก้าวหน้า
 - การเรียนรู้และพัฒนา

จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงาน The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ คำนึงถึงองค์กรและมีผลการทำงานที่ดี บรรลุตามเป้าหมายตามความคาดหวังขององค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ คำนึงถึงองค์กรหรือมีผลการทำงานที่ดี บรรลุตามเป้าหมายตามความคาดหวังขององค์กร
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Dis-engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความไม่เต็มใจและไม่ตั้งใจ ไม่คำนึงถึงองค์กร ผลการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังขององค์กร

นอกจากนี้ จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะมีผลผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า นายจ้างควรมุ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน กล่าวคือ ควรตั้งจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และควรปฏิบัติตัวอย่างไร ที่สำคัญนายจ้างต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่าง ๆ นี้จะช่วยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น สามารถวัดผลได้โดยการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานในหัวข้อต่าง ๆ ความผูกพันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลของงานที่ปรากฏ เพราะถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ รู้สึกประสบความสำเร็จ และสภาพทางสังคม ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน (สุรัสวดี, 2014)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้ T-test

การทดสอบ t-test เป็นการทดสอบสมมติฐานทางสถิติที่มีประโยชน์เมื่อต้องการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย สามารถเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกับสมมติฐานหลักหรือค่าเป้าหมายโดยใช้ 1 sample t-test ซึ่งสามารถเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างด้วย 2 sample t-test ถ้าคุณมีสองกลุ่มที่เป็นคู่ทดสอบ (เช่น ก่อนและหลังการวัด) ใช้การทดสอบ Paired t-test

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้ One-way ANOVA)

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หรือ One-way ANOVA เป็นวิธีการทดสอบเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นตัวเดียวกับตัวแปรตามเพียงตัวเดียว โดยที่ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นอาจมีลักษณะเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) ที่จำแนกออกเป็นระดับหรือประเภทต่าง ๆ เช่น เก่ง - ปานกลาง - อ่อน หรือ ดีมาก - ดี - พอใช้ - แย่ เป็นต้น ส่วนตัวแปรตามอาจมีลักษณะเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ว่าส่งผลอย่างไรกับตัวแปรตาม ตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

5. การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆของผู้ทำวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า Judgement sampling

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงาน

1. วิธีการดำเนินงาน

- 1.1 ศึกษาข้อมูลเพื่อทำการสำรวจความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
- 1.2 วางแผนการวิเคราะห์ และรูปแบบการเก็บข้อมูล
- 1.3 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์บุคลากร
- 1.4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติ และการวิเคราะห์เชิงพฤติกรรม
- 1.5 สรุปและนำเสนอผลการสำรวจ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือพนักงานและลูกจ้างองค์การสวนพฤกษศาสตร์จำนวน 548 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มีจำนวนทั้งสิ้น 353 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 พนักงานและลูกจ้างองค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนคณะกรรมการและกำกับดูแลกิจการที่ดี	6	คน
สำนักตรวจสอบภายใน	3	คน
สำนักบริหาร	56	คน
สำนักวิจัยและอนุรักษ์	39	คน
สำนักส่งเสริมความรู้และกิจกรรมพฤกษศาสตร์	45	คน
สำนักงานพัฒนาสวนพฤกษศาสตร์	114	คน

2.2 พนักงานและลูกจ้างสวนพฤกษศาสตร์บ้านร่มเกล้า พิษณุโลก ในพระราชดำริ อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

พนักงานและลูกจ้าง	20	คน
-------------------	----	----

2.3 พนักงานและลูกจ้างสวนพฤกษศาสตร์ระยอง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

พนักงานและลูกจ้าง	32	คน
-------------------	----	----

2.4 พนักงานและลูกจ้างสวนพฤกษศาสตร์ขอนแก่น อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

พนักงานและลูกจ้าง	20	คน
-------------------	----	----

2.4 พนักงานและลูกจ้างสวนพฤกษศาสตร์พระแม่ย่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

พนักงานและลูกจ้าง

18 คน

3. รายละเอียดการทำแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (คุณลักษณะ)

ซึ่งประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประเภทการจ้าง
5. รายได้ต่อเดือน
6. สังกัด
7. อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร)

ส่วนที่ 2 คำถามความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

ประกอบด้วยคำถามความผูกพันในองค์กรของบุคลากรจำนวน 12 ข้อ ผู้ทำแบบสำรวจความผูกพันสามารถประเมินความคิดเห็นต่อข้อคำถามต่าง ๆ ในแต่ละส่วน โดยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. ระดับ 1 น้อยที่สุด
2. ระดับ 2 น้อย
3. ระดับ 3 ปานกลาง
4. ระดับ 4 มาก
5. ระดับ 5 มากที่สุด

โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบต่อข้อคำถาม 1 ข้อ ได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ทำแบบสำรวจความผูกพันสามารถให้รายละเอียดเพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร

บทที่ 4

ผลการศึกษา

1. สัดส่วนการตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (คุณลักษณะ)

1. เพศ

เพศ	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์
1) ชาย	180	50.99%
2) หญิง	173	49.01%
รวม	353	100.00%

ตารางที่ 2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

2. อายุ

อายุ	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์
1) อายุต่ำกว่า 23 ปี (Gen Z)	3	0.85%
2) อายุ 23 – 40 ปี (Gen Y)	164	46.46%
3) อายุ 41 – 55 ปี (Gen X)	151	42.78%
4) อายุมากกว่า 55 ปี (Gen Baby Boomer)	35	9.92%
รวม	353	100.00%

ตารางที่ 3 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

3. ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์
1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	95	26.91%
2) มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	56	15.86%
3) อนุปริญญา หรือ ปวส.	18	5.10%
4) ปริญญาตรี	124	35.13%
5) สูงกว่าปริญญาตรี	60	17.00%
รวม	353	100.00%

ตารางที่ 4 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

4. ประเภทการจ้าง

ประเภทการจ้าง	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์
1) พนักงาน	119	33.71%
2) ลูกจ้างประจำ	2	0.57%
3) ลูกจ้างชั่วคราวรายวันในงบประมาณ	160	45.33%
4) ลูกจ้างเงินรายได้	16	4.53%
5) ลูกจ้างโครงการ	56	15.86%
รวม	353	100.00%

ตารางที่ 5 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทการจ้าง

5. รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์
1) ต่ำกว่า 10,001 บาท	166	47.03%
2) 10,001 – 12,000 บาท	9	2.55%
3) 12,001 – 15,000 บาท	39	11.05%
4) 15,001 – 20,000 บาท	33	9.35%
5) 20,001 – 40,000 บาท	70	19.83%
6) มากกว่า 40,000 บาท	36	10.20%
รวม	353	100.00%

ตารางที่ 6 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

6. สังกัด

สังกัด	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์
1) ส่วนคณะกรรมการและกำกับดูแลกิจการที่ดี	6	1.70%
2) สำนักตรวจสอบภายใน	3	0.85%
3) สำนักบริหาร	56	15.86%
4) สำนักวิจัยและอนุรักษ์	39	11.05%
5) สำนักส่งเสริมความรู้และกิจการพหุศาสตร์	45	12.75%
6) สำนักพัฒนาสวนพหุศาสตร์	114	32.29%
7) อื่น ๆ	90	25.50%
รวม	353	100.00%

ตารางที่ 7 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัด

7. อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร)

อายุงาน	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์
1) ต่ำกว่า 5 ปี	72	20.40%
2) 6 – 10 ปี	113	32.01%
3) 11 – 20 ปี	99	28.05%
4) มากกว่า 20 ปี	69	19.55%
รวม	353	100.00%

ตารางที่ 8 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ส่วนที่ 2 ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร	จำนวน(คน) และเปอร์เซ็นต์				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา	7 1.98%	5 1.42%	83 23.51%	168 47.59%	90 25.50%
2. อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มีใช้งาน	10 2.83%	32 9.07%	153 43.34%	120 33.99%	38 10.76%
3. ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ และเหมาะสมกับฉันที่สุด	1 0.28%	6 1.70%	95 26.91%	177 50.14%	74 20.96%
4. ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	11 3.12%	35 9.92%	149 42.21%	130 36.83%	28 7.93%
5. หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร	9 2.55%	16 4.53%	125 35.41%	154 43.63%	49 13.88%
6. ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง	13 3.68%	46 13.03%	136 38.53%	134 37.96%	24 6.80%
7. ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน	14 3.97%	54 15.30%	160 45.33%	113 32.01%	12 3.40%
8. ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร	1 0.28%	7 1.98%	59 16.71%	180 50.99%	106 30.03%
9. เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ	2 0.57%	12 3.40%	88 24.93%	174 49.29%	77 21.81%
10. ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี	2 0.57%	6 1.70%	80 22.66%	171 48.44%	94 26.63%
11. ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน	17 4.82%	22 6.23%	111 31.44%	160 45.33%	43 12.18%
12. ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง เพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน	14 3.97%	35 9.92%	95 26.91%	155 43.91%	54 15.30%

ตารางที่ 9 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

2. การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เมื่อลักษณะของคุณลักษณะต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_0 : ลักษณะของคุณลักษณะที่ต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ มีค่ามากกว่า 0.05

H_1 : ลักษณะของคุณลักษณะที่ต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น เมื่อค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ มีค่าไม่เกิน 0.05 (โดยในที่นี้จะใช้คำว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน เพื่อให้เข้าใจง่าย)

1. เพศ

เพศต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร		ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
1	ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา	0.273
2	อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มีใช้งาน	0.522
3	ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด	0.635
4	ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	0.086
5	หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร	0.529
6	ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง	0.479
7	ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน	0.322
8	ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิทยาลัยฯ และ เป้าหมายขององค์กร	0.374
9	เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ	0.114
10	ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี	0.584

เพศต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร		ค่านัยสำคัญของ ค่าสถิติทดสอบ
11	ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน	0.365
12	ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน	0.750

ตารางที่ 10 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรเพศ

จากตารางที่ 10 พบว่า เพศที่ต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. อายุ

อายุต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร		ค่านัยสำคัญของ ค่าสถิติทดสอบ
1	ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา	0.000
2	อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มิใช้งาน	0.167
3	ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด	0.342
4	ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	0.508
5	หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร	0.392
6	ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง	0.278
7	ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน	0.423
8	ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วัสดุทัศน และ เป้าหมายขององค์กร	0.526
9	เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ	0.936
10	ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี	0.161

อายุต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร		ค่านัยสำคัญของ ค่าสถิติทดสอบ
11	ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน	0.000
12	ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน	0.021

ตารางที่ 11 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรอายุ

จากตารางที่ 11 พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกัน 3 เรื่อง 1. ข้อ 1 ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา 2. ข้อ 11 ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน และ 3. ข้อ 12 ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร		ค่านัยสำคัญของ ค่าสถิติทดสอบ
1	ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา	0.000
2	อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มีใช้งาน	0.061
3	ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด	0.750
4	ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	0.260
5	หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร	0.045
6	ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง	0.006
7	ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน	0.014
8	ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิทยาลัยฯ และ เป้าหมายขององค์กร	0.012

ระดับการศึกษาต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร		ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
9	เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ	0.748
10	ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี	0.253
11	ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน	0.001
12	ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน	0.000

ตารางที่ 12 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรระดับการศึกษา

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกัน 6 เรื่อง 1. ข้อ 1 ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา 2. ข้อ 6 ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง 3. ข้อ 7 ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน 4. ข้อ 8 ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร 5. ข้อ 11 ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน และ 6. ข้อ 12 ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร		ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
1	ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา	0.000
2	อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้ฉันใช้งาน	0.049
3	ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด	0.589
4	ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	0.077

ประเภทการจ้างต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร		ค่านัยสำคัญของ ค่าสถิติทดสอบ
5	หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร	0.111
6	ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง	0.026
7	ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน	0.033
8	ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร	0.001
9	เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ	0.832
10	ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี	0.227
11	ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน	0.000
12	ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน	0.000

ตารางที่ 13 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรประเภทการจ้าง

จากตารางที่ 13 พบว่า ประเภทการจ้างที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกัน 7 เรื่อง 1. ข้อ 1 ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา 2. ข้อ 2 อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มีใช้งาน 3. ข้อ 6 ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง 4. ข้อ 7 ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน 5. ข้อ 8 ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร 6. ข้อ 11 ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน และ 7. ข้อ 12 ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือนต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร		ค่านัยสำคัญของ ค่าสถิติทดสอบ
1	ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา	0.000
2	อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มีใช้งาน	0.153
3	ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด	0.178
4	ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	0.059
5	หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความใส่ใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร	0.051
6	ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง	0.024
7	ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน	0.002
8	ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร	0.000
9	เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ	0.765
10	ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี	0.637
11	ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน	0.002
12	ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน	0.000

ตารางที่ 14 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรรายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 14 พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกัน 6 เรื่อง 1. ข้อ 1 ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา 2. ข้อ 6 ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง 3. ข้อ 7 ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน 4. ข้อ 8 ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร 5. ข้อ 11 ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน และ 6. ข้อ 12 ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. สังกัด

สังกัดต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร		ค่านัยสำคัญของ ค่าสถิติทดสอบ
1	ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา	0.000
2	อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มิใช้งาน	0.000
3	ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด	0.517
4	ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	0.004
5	หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร	0.044
6	ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง	0.392
7	ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน	0.092
8	ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร	0.444
9	เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ	0.044
10	ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี	0.004
11	ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน	0.101
12	ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน	0.193

ตารางที่ 15 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรสังกัด

จากตารางที่ 15 พบว่า สังกัดที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกัน 6 เรื่อง 1. ข้อ 1 ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา 2. ข้อ 2 อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มิใช้งาน 3. ข้อ 4 ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ 4. ข้อ 5 หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร 5. ข้อ 9 เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ และ 6. ข้อ 10 ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร)

อายุงานต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร		ค่านัยสำคัญของ ค่าสถิติทดสอบ
1	ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา	0.482
2	อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มิใช้งาน	0.000
3	ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด	0.036
4	ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	0.307
5	หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความใส่ใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร	0.442
6	ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง	0.005
7	ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน	0.592
8	ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร	0.005
9	เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ	0.420
10	ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี	0.841
11	ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน	0.010
12	ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน	0.000

ตารางที่ 16 แสดงการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของตัวแปรอายุงาน

จากตารางที่ 16 พบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกัน 6 เรื่อง 1. ข้อ 2 อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มิใช้งาน 2. ข้อ 3 ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด 3. ข้อ 6 ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง 4. ข้อ 8 ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร 5. ข้อ 11 ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน และ 6. ข้อ 12 ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

สมมติฐานทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_0 : คุณลักษณะไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

เมื่อค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ มีค่ามากกว่า 0.05

H_1 : คุณลักษณะส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

เมื่อค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ มีค่าไม่เกิน 0.05

คัดเลือกตัวแปร(คุณลักษณะ) โดยวิธี stepwise จึงแสดงผลเฉพาะตัวแปรที่ส่งผล

3.1 คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 1 “ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา” มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อข้อคำถามข้อที่ 1 ดังนี้

คุณลักษณะ	ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
ระดับการศึกษา	0.027
รายได้ต่อเดือน	0.001
ประเภทการจ้าง	0.036

ตารางที่ 17 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 1

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน และประเภทการจ้าง ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.2 คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 2 “อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้ฉันใช้งาน” มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อข้อคำถามข้อที่ 2 ดังนี้

คุณลักษณะ	ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
อายุงาน	0.000
สังกัด	0.000
รายได้ต่อเดือน	0.022

ตารางที่ 18 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 2

จากตารางที่ 18 พบว่า อายุงาน, สังกัด และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.3 คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 3 “ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด” มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อข้อคำถามข้อที่ 3 ดังนี้

คุณลักษณะ	ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
อายุงาน	0.009

ตารางที่ 19 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 3

จากตารางที่ 19 พบว่า อายุงาน ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 3 ซึ่งหัวข้อคำถามในการสำรวจข้อที่ 3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.4 คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 4 “ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ” มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อข้อคำถามข้อที่ 4 ดังนี้

คุณลักษณะ	ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
ประเภทการจ้าง	0.013

ตารางที่ 20 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 4

จากตารางที่ 20 พบว่า ประเภทการจ้าง ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 5 “หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร” มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อข้อคำถามข้อที่ 5 ดังนี้

คุณลักษณะ	ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
ประเภทการจ้าง	0.012

ตารางที่ 21 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 5

จากตารางที่ 21 พบว่า ประเภทการจ้าง ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.6 คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 6 “ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่อง การพัฒนาตัวเอง” มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อข้อคำถามข้อที่ 6 ดังนี้

คุณลักษณะ	ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
รายได้ต่อเดือน	0.004

ตารางที่ 22 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 6

จากตารางที่ 22 พบว่า รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.7 คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 7 “ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน” มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อข้อคำถามข้อที่ 6 ดังนี้

คุณลักษณะ	ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
ระดับการศึกษา	0.003

ตารางที่ 23 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 7

จากตารางที่ 23 พบว่า ระดับการศึกษา ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.8 คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 8 “ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน” มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อข้อคำถามข้อที่ 8 ดังนี้

คุณลักษณะ	ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
รายได้ต่อเดือน	0.000
อายุงาน	0.044

ตารางที่ 24 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 8

จากตารางที่ 24 พบว่า รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 8 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.9 คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 9 ไม่มีคุณลักษณะใดเลยที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 9 ซึ่งหัวข้อคำถามในการสำรวจข้อที่ 9 ดังนี้ “เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ”

3.10 คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 10 “ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงานทำงานร่วมกันได้ดี” มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อข้อคำถามข้อที่ 10 ดังนี้

คุณลักษณะ	ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
อายุ	0.048

ตารางที่ 25 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 10

จากตารางที่ 25 พบว่า อายุ ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 10 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.11 คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 11 “ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุยหรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน” มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อข้อคำถามข้อที่ 11 ดังนี้

คุณลักษณะ	ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
อายุ	0.005
ประเภทการจ้าง	0.000
รายได้ต่อเดือน	0.001

ตารางที่ 26 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 11

จากตารางที่ 26 พบว่า อายุ, ประเภทการจ้าง และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 11 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.12 คำถามความผูกพันองค์กร ข้อที่ 12 “ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุยหรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน” มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อข้อคำถามข้อที่ 12 ดังนี้

คุณลักษณะ	ค่านัยสำคัญของค่าสถิติทดสอบ
ประเภทการจ้าง	0.000
อายุงาน	0.018

ตารางที่ 27 การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรต่อคำถามข้อที่ 12

จากตารางที่ 27 พบว่า ประสิทธิภาพการจ้าง และอายุงาน ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 12 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ผลความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

4.1 ระดับคะแนนความผูกพัน

น้อยกว่า 3 คะแนน หมายถึง พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างถึงที่สุด (Actively Disengaged)

3 – 4 คะแนน หมายถึง พนักงานไม่มีความผูกพันในองค์กร (Not Engaged)

มากกว่า 4 คะแนน หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

4.2 ค่าความผูกพันองค์กรของบุคลากร องค์การสวนพฤกษศาสตร์

มีค่าระดับความผูกพันเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 คะแนน หมายความว่า พนักงานรู้สึกไม่ยึดติดความผูกพันองค์กร

4.3 ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรของบุคลากร องค์การสวนพฤกษศาสตร์แยกตามหัวข้อคำถาม

หัวข้อความผูกพันองค์กร	คะแนนเฉลี่ย	ผลความผูกพัน
1. ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา	3.93	Not Engaged
2. อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้ฉันใช้งาน	3.41	Not Engaged
3. ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด	3.90	Not Engaged
4. ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	3.37	Not Engaged
5. หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร	3.62	Not Engaged
6. ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง	3.31	Not Engaged
7. ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน	3.16	Not Engaged
8. ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร	4.08	Engaged
9. เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลง ร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ	3.88	Not Engaged

หัวข้อความผูกพันองค์กร	คะแนนเฉลี่ย	ผลความผูกพัน
10. ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี	3.99	Not Engaged
11. ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน	3.54	Not Engaged
12. ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน	3.57	Not Engaged

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรของบุคลากร องค์การสวนพฤกษศาสตร์แยกตามหัวข้อคำถาม

จากตารางที่ 28 จะเห็นได้ว่าการสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์จำนวนทั้งสิ้น 353 คน หัวข้อที่พนักงานและลูกจ้างขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ให้คะแนนในหัวข้อที่ 8 คือฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายองค์กร ซึ่งเมื่อเทียบจากระดับคะแนน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 ถือว่าเป็นหัวข้อที่พนักงานผูกพันองค์กรมากที่สุด ส่วนในหัวข้ออื่น ๆ นอกเหนือจากคำถามข้อที่ 8 พนักงานองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ไม่ยึดติดกับความผูกพันองค์กร

4.4 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน) และ เปอร์เซนต์			
	Actively Disengaged	Not Engaged	Engaged	รวม
ชาย	25 คน	116 คน	39 คน	180 คน
	7.08%	32.86%	11.05%	50.99%
หญิง	22 คน	107 คน	44 คน	173 คน
	6.23%	30.31%	12.46%	49.01%
รวม	47 คน	223 คน	83 คน	353 คน
	13.31%	63.17%	23.51%	100.00%

ตารางที่ 29 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามเพศ

จากตารางที่ 29 พบว่าเมื่อจำแนกความผูกพันองค์กรตามเพศ โดยใช้เพศเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม โดยแบ่งเป็นเพศชาย และหญิง มีจำนวนความผูกพันดังนี้ เพศชายมีจำนวนผู้ผูกพันองค์กร (Engaged) 39 คน จากเพศชายทั้งหมด 180 คน คิดเป็น 11.05% ของเพศชาย ในขณะที่เพศหญิงมีจำนวนผู้ผูกพันองค์กร 44 คน จากเพศหญิงทั้งหมด 173 คน คิดเป็น 12.46% ของเพศหญิง

4.5 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน) และ เปอร์เซ็นต์			
	Actively Disengaged	Not Engaged	Engaged	รวม
ต่ำกว่า 23 ปี (Gen Z)	1	1	1	3
	0.28%	0.28%	0.28%	0.85%
23 – 40 ปี (Gen Y)	16	105	43	164
	4.53%	29.75%	12.18%	46.46%
41 – 55 ปี (Gen X)	25	94	32	151
	7.08%	26.63%	9.07%	42.78%
มากกว่า 55 ปี (Gen B)	5	23	7	35
	1.42%	6.52%	1.98%	9.92%
รวม	47	223	83	353
	13.31%	63.17%	23.51%	100.00%

ตารางที่ 30 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามอายุ

จากตารางที่ 30 พบว่าเมื่อจำแนกความผูกพันองค์กรตามอายุ โดยใช้อายุเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ มีจำนวนความผูกพันดังนี้ บุคลากรที่อายุต่ำกว่า 23 ปี (Generation Z) มีจำนวนผู้ผูกพันองค์กร (Engaged) 1 คน คิดเป็น 0.28%, บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 23 ถึง 40 ปี (Generation Y) มีจำนวนผู้ผูกพัน 164 คน คิดเป็น 12.18% ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันองค์กรมากที่สุด, บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 ถึง 55 ปี (Generation X) มีจำนวนผู้ผูกพัน 151 คน คิดเป็น 9.07% และบุคลากรที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป (Generation Baby Boomer) มีจำนวนผู้ผูกพัน 35 คน คิดเป็น 1.98%

4.6 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน) และ เปอร์เซนต์			
	Actively Disengaged	Not Engaged	Engaged	รวม
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	19	59	17	95
	5.38%	16.71%	4.82%	26.91%
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	8	35	13	56
	2.27%	9.92%	3.68%	15.86%
อนุปริญญา หรือ ปวส.	2	10	6	18
	0.57%	2.83%	1.70%	5.10%
ปริญญาตรี	11	77	36	124
	3.12%	21.81%	10.20%	35.13%
สูงกว่าปริญญาตรี	7	42	11	60
	1.98%	11.90%	3.12%	17.00%
รวม	47	223	83	353
	13.31%	63.17%	23.51%	100.00%

ตารางที่ 31 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

จากตารางที่ 31 พบว่าเมื่อจำแนกความผูกพันองค์กรตามระดับการศึกษา โดยใช้ระดับการศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ มีจำนวนความผูกพันดังนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนผู้ผูกพัน (Engaged) 17 คน คิดเป็น 4.82%, บุคลากรที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีจำนวนผู้ผูกพัน 13 คน คิดเป็น 3.68%, บุคลากรที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญาตรี หรือ ปวส. มีจำนวนผู้ผูกพัน 6 คน คิดเป็น 1.70.%, บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญา ตรี มีจำนวนผู้ผูกพัน 36 คน คิดเป็น 10.20.% ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันองค์กรมากที่สุด และบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนผู้ผูกพัน 11 คน คิดเป็น 3.12%

4.7 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามประเภทการจ้าง

ประเภทการจ้าง	จำนวน (คน) และ เปอร์เซนต์			
	Actively Disengaged	Not Engaged	Engaged	รวม
พนักงาน	15	81	23	119
	4.25%	22.95%	6.52%	33.71%
ลูกจ้างประจำ	0	2	0	2
	0.00%	0.57%	0.00%	0.57%
ลูกจ้างชั่วคราวรายวันในงบประมาณ	29	100	31	160
	8.22%	28.33%	8.78%	45.33%
ลูกจ้างเงินรายได้	1	9	6	16
	0.28%	2.55%	1.70%	4.53%
ลูกจ้างโครงการ	2	31	23	56
	0.57%	8.78%	6.52%	15.86%
รวม	47	223	83	353
	13.31%	63.17%	23.51%	100.00%

ตารางที่ 32 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามประเภทการจ้าง

จากตารางที่ 32 พบว่าเมื่อจำแนกความผูกพันองค์กรตามประเภทการจ้าง โดยใช้ประเภทการจ้างเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม โดยแบ่งเป็น 5 ประเภท มีจำนวนความผูกพันดังนี้ พนักงานองค์การสวนพฤกษศาสตร์ มีจำนวนผู้ผูกพัน (Engaged) 23 คน คิดเป็น 6.52%, ลูกจ้างประจำองค์การสวนพฤกษศาสตร์ มีจำนวนผู้ผูกพัน 0 คน คิดเป็น 0.00%, ลูกจ้างชั่วคราวรายวันในงบประมาณองค์การสวนพฤกษศาสตร์ มีจำนวนผู้ผูกพัน 31 คน คิดเป็น 8.78% ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันองค์กรมากที่สุด, ลูกจ้างเงินรายได้องค์การสวนพฤกษศาสตร์ มีจำนวนผู้ผูกพัน 6 คน คิดเป็น 1.70% และลูกจ้างโครงการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ มีจำนวนผู้ผูกพัน 23 คน คิดเป็น 6.52%

4.8 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามประเภทรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน) และ เปอร์เซนต์			
	Actively Disengaged	Not Engaged	Engaged	รวม
ต่ำกว่า 10,001 บาท	29	103	34	166
	8.22%	29.18%	9.63%	47.03%
10,001 – 12,000 บาท	1	5	3	9
	0.28%	1.42%	0.85%	2.55%
12,001 – 15,000 บาท	1	21	17	39
	0.28%	5.95%	4.82%	11.05%
15,001 – 20,000 บาท	4	20	9	33
	1.13%	5.67%	2.55%	9.35%
20,001 – 40,000 บาท	11	46	13	70
	3.12%	13.03%	3.68%	19.83%
มากกว่า 40,000 บาท	1	28	7	36
	0.28%	7.93%	1.98%	10.20%
รวม	47	223	83	353
	13.31%	63.17%	23.51%	100.00%

ตารางที่ 33 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 33 พบว่าเมื่อจำแนกความผูกพันองค์กรตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ระดับรายได้ต่อเดือน เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม โดยแบ่งเป็น 6 ระดับ มีจำนวนความผูกพันดังนี้ บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท มีจำนวนผู้ผูกพัน 34 คน คิดเป็น 9.63%, บุคลากรที่มีรายได้ 10,001 – 12,000 บาท มีจำนวนผู้ผูกพัน 3 คน คิดเป็น 0.85%, บุคลากรที่มีรายได้ 12,001 – 15,000 บาท มีจำนวนผู้ผูกพัน 17 คน คิดเป็น 4.82%, บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวนผู้ผูกพัน 9 คน คิดเป็น 2.55%, บุคลากรที่มีรายได้ 20,001 – 40,000 บาท มีจำนวนผู้ผูกพัน 13 คน คิดเป็น 3.68% และบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีจำนวนผู้ผูกพัน 7 คน คิดเป็น 1.98%

4.9 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน (คน) และ เปอร์เซ็นต์			
	Actively Disengaged	Not Engaged	Engaged	รวม
ส่วนคณะกรรมการและกำกับดูแลกิจการที่ดี	1	4	1	6
	0.28%	1.13%	0.28%	1.70%
สำนักตรวจสอบภายใน	1	2	0	3
	0.28%	0.57%	0.00%	0.85%
สำนักบริหาร	4	37	15	56
	1.13%	10.48%	4.25%	15.86%
สำนักวิจัยและอนุรักษ์	4	27	8	39
	1.13%	7.65%	2.27%	11.05%
สำนักส่งเสริมความรู้และกิจการ พหุศาสตร์	3	33	9	45
	0.85%	9.35%	2.55%	12.75%
สำนักพัฒนาสวนพหุศาสตร์	19	66	29	114
	5.38%	18.70%	8.22%	32.29%
อื่น ๆ	15	54	21	90
	4.25%	15.30%	5.95%	25.50%
รวม	47	223	83	353
	13.31%	63.17%	23.51%	100.00%

ตารางที่ 34 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามสังกัด

จากตารางที่ 34 พบว่าเมื่อจำแนกความผูกพันองค์กรตามสังกัด โดยใช้สังกัดเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม โดยแบ่งเป็น 7 สังกัด มีจำนวนผู้ผูกพันดังนี้ บุคลากรส่วนคณะกรรมการและกำกับดูแลกิจการที่ดี มีจำนวนผู้ผูกพัน 1 คน คิดเป็น 0.28%, บุคลากรสำนักตรวจสอบภายใน มีจำนวนผู้ผูกพัน 0 คน คิดเป็น 0.00%, บุคลากรสำนักบริหาร มีจำนวนผู้ผูกพัน 15 คน คิดเป็น 4.25%, บุคลากรสำนักวิจัยและอนุรักษ์ มีจำนวนผู้ผูกพัน 8 คน คิดเป็น 2.27%, บุคลากรสำนักส่งเสริมความรู้และกิจการพหุศาสตร์ มีจำนวนผู้ผูกพัน 9 คน คิดเป็น 2.55%, บุคลากรสำนักพัฒนาสวนพหุศาสตร์ มีจำนวนผู้ผูกพัน 29 คน คิดเป็น 8.22% และ บุคลากรอื่น ๆ มีจำนวนผู้ผูกพัน 21 คน คิดเป็น 5.95%

4.10 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน) และ เปอร์เซนต์			
	Actively Disengaged	Not Engaged	Engaged	รวม
ต่ำกว่า 5 ปี	11	43	18	72
	3.12%	12.18%	5.10%	20.40%
6 – 10 ปี	18	68	27	113
	5.10%	19.26%	7.65%	32.01%
11 – 20 ปี	13	62	24	99
	3.68%	17.56%	6.80%	28.05%
มากกว่า 20 ปี	5	50	14	69
	1.42%	14.16%	3.97%	19.55%
รวม	47	223	83	353
	13.31%	63.17%	23.51%	100.00%

ตารางที่ 35 จำนวนความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำแนกตามอายุงาน

จากตารางที่ 35 พบว่าเมื่อจำแนกความผูกพันองค์กรตามอายุงาน โดยใช้อายุงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงอายุงาน มีจำนวนผู้ผูกพันดังนี้ บุคลากรอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนผู้ผูกพัน 18 คน คิดเป็น 5.10%, บุคลากรอายุงาน 6 - 10 ปี มีจำนวนผู้ผูกพัน 27 คน คิดเป็น 7.65%, บุคลากรอายุงาน 11 - 20 ปี มีจำนวนผู้ผูกพัน 24 คน คิดเป็น 6.80% และบุคลากรอายุงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวนผู้ผูกพัน 14 คน คิดเป็น 3.97%

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

รายงานการสำรวจความผูกพันองค์กร องค์การสวนพฤกษศาสตร์ ในครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ประชากรทั้งหมด 548 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างบุคลากรจำนวน 353 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากสวนพฤกษศาสตร์ 5 แห่ง คือ สวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จังหวัดเชียงใหม่, สวนพฤกษศาสตร์บ้านร่มเกล้า พิษณุโลก ในพระราชดำริ อำเภอลำปาง จังหวัดพิษณุโลก, สวนพฤกษศาสตร์ระยอง อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระยอง, สวนพฤกษศาสตร์ขอนแก่น อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น และสวนพฤกษศาสตร์พระแม่ย่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

1. สัดส่วนการตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 180 คน และเพศหญิง 173 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 23 – 55 ปี (Gen X และ Y) ระดับการศึกษามากที่สุดเป็นปริญญาตรี, ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวันในงบประมาณ และพนักงาน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท โดยส่วนมากสังกัดสำนักพัฒนาสวนพฤกษศาสตร์ อายุงาน 6 – 10 ปี

2. ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

ข้อที่ 1. “ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงานและผลงานที่ออกมา” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 2. “อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มีใช้งาน” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 3. “ในทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 4. “ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 5. “หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 6. “ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 7. “ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 8. “ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 9. “เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 10. “ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 11. “ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 12. “ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

1. คำถามความผูกพันองค์กรข้อที่ 1 “ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา”

คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้แก่ ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน และประเภทการจ้าง

โดยลักษณะของอายุ, ระดับการศึกษา, ประเภทการจ้าง, รายได้ต่อเดือน และสังกัดที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งส่งผลต่อความเข้าใจในเป้าหมาย และความคาดหวังขององค์กร

2. คำถามความผูกพันองค์กรข้อที่ 2 “อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มิใช้งาน”

คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้แก่ อายุงาน, สังกัด และรายได้ต่อเดือน

โดยลักษณะของประเภทการจ้าง, สังกัด และอายุงานที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 2 ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อเครื่องมือ เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน รวมถึงความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

3. คำถามความผูกพันองค์กรข้อที่ 3 “ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด”

คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้แก่ อายุงาน

โดยลักษณะของอายุงานที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 3 ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึก และความพึงพอใจต่อตำแหน่งงานของบุคลากร รวมถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานด้วย

4. คำถามความผูกพันองค์กรข้อที่ 4 “ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ”

คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้แก่ ประเภทการจ้าง

โดยลักษณะของสังกัดที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 4 ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกถึงการได้รับคำชมเชย หรือการยอมรับในที่ทำงาน

5. คำถามความผูกพันองค์กรข้อที่ 5 “หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของคนองค์กร”

คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้แก่ ประเภทการจ้าง

โดยลักษณะของระดับการศึกษา และสังกัดที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 5 ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งส่งผลต่อการได้รับการดูแลเอาใจใส่ในที่ทำงานของบุคลากร ส่งผลต่อความรู้สึกเป็นมิตร และบรรยากาศในที่ทำงานที่มีต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

6. คำถามความผูกพันองค์กรข้อที่ 6 “ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง”

คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้แก่ รายได้ต่อเดือน

โดยลักษณะของระดับการศึกษา, ประเภทการจ้าง, รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 6 ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งส่งผลต่อการได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กรเรื่องความก้าวหน้าและการพัฒนาตัวเอง

7. คำถามความผูกพันองค์กรข้อที่ 7 “ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน”

คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้แก่ ระดับการศึกษา

โดยลักษณะของระดับการศึกษา, ประเภทการจ้าง และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 7 ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งส่งผลต่อการได้รับการยอมรับในที่ทำงานเรื่องของการนำเสนอความคิดเห็น ส่งผลต่อความรู้สึกด้านการมีตัวตนในองค์กร

8. คำถามความผูกพันองค์กรข้อที่ 8 “ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร”

คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้แก่ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

โดยลักษณะของระดับการศึกษา, ประเภทการจ้าง, รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 8 ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและตำแหน่งหน้าที่ว่ามีความสำคัญและเป็นส่วนช่วยในการผลักดันเป้าหมายองค์กร

9. คำถามความผูกพันองค์กรข้อที่ 9 “เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกัน มุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ”

ไม่มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในข้อนี้เลย

โดยลักษณะของสังกัดที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 9 ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการร่วมมือทำงานให้สำเร็จของบุคลากร รวมถึงการสื่อสารและพูดคุยถึงเป้าหมายกลุ่ม

10. คำถามความผูกพันองค์กรข้อที่ 10 “ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี”

คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้แก่ อายุ

โดยลักษณะของสังกัดที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 10 ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งส่งผลต่อการสื่อสารและการประสานงานกันในองค์กรทั้งในส่วนงานเดียวกัน และต่างส่วนงาน

11. คำถามความผูกพันองค์กรข้อที่ 11 “ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน”

คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้แก่ อายุ, ประเภทการจ้าง และรายได้ต่อเดือน

โดยลักษณะของอายุ, ระดับการศึกษา, ประเภทการจ้าง, รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 11 ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งส่งผลต่อการมีเป้าหมายร่วมกันในองค์กร และร่วมกันติดตามผลักดันเป้าหมายเพื่องานสำเร็จลุล่วง รวมถึงสถานการณ์ที่ต้องแก้ไขปัญหาร่วมกันด้วย

12. คำถามความผูกพันองค์กรข้อที่ 12 “ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง เพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน”

คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้แก่ ประเภทการจ้าง และอายุงาน

โดยลักษณะของอายุ, ระดับการศึกษา, ประเภทการจ้าง, รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรข้อที่ 12 ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งส่งผลต่อการการประเมินตนเอง และทบทวนถึงผลการทำงานที่ผ่านมาของพนักงาน ที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาตัวเองขององค์กร เพื่อสร้างการเติบโตและมั่นคงให้แก่บุคลากร

4. ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสำรวจความผูกพันองค์กร

ประเด็นจากการสัมภาษณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์แยกตามปัจจัยและหัวข้อคำถามดังนี้

1. องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จังหวัดเชียงใหม่

1.1 ประเด็นสัมภาษณ์ บุคลากรระดับบริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรระดับบริหาร ระดับ 8 ขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 22 ท่าน พบประเด็นปัญหาจากการสำรวจความผูกพันองค์กร ดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์มอบหมายงานไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคลากร

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : บุคลากรให้ความเห็นว่า บุคลากรเริ่มงานใหม่มักไม่ได้รับการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังควรมีการอบรมหรือพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อยอดด้วย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์ไม่ได้นำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกรักในงานของบุคลากร

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ไม่มี Career Advancement

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานล้าสมัย ไม่รองรับในการทำงาน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์เดิมที่มี Core business เป็นฝ่ายวิชาการ ส่วนฝ่าย Management เป็นฝ่ายสนับสนุน แต่สมัยนี้การให้ความสำคัญด้านวิชาการน้อยลง

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์มีหลายประเด็นที่ควรพัฒนาและปรับปรุง ทั้งการประสานงาน และระบบการบริหารจัดการที่ต้องมีความชัดเจน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์ควรปรับปรุงเรื่องทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์มีระบบการทำงานล่าช้า

ประเด็นปัญหาอื่น ๆ จากการสัมภาษณ์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์ ควรพิจารณาสวัสดิการของลูกจ้าง พนักงานขององค์กรให้มากขึ้น เช่น ควรเพิ่มโบนัสเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานและอัตราเงินเดือนที่ควรจะได้ของแต่ละบุคคล เพราะถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานจะรู้สึกมั่นคงไปกับองค์กร

1.2 ประเด็นสัมภาษณ์ บุคลากรสำนักคณะกรรมการ ตรวจสอบภายใน และกำกับกิจการที่ดี

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสำนักคณะกรรมการ ตรวจสอบภายใน และกำกับกิจการที่ดี ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรผลักดันลูกจ้างที่มีความสามารถและคุณวุฒิให้ได้บรรจุเป็นพนักงาน

ปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีเอกสารเช่น SIPOC หรือ Flowchart ในการอ้างอิง

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรปรับปรุงด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ฐานข้อมูลและสร้างความผูกพันภายในองค์กร การประเมินผลแต่ละบุคคลควรมี KPI ให้ชัดเจน

ประเด็นปัญหาอื่น ๆ จากการสัมภาษณ์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรพัฒนาสวนให้มีความสวยงามเพื่อดึงดูดผู้เข้าชม นอกจากนี้ยังควรดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้างใน ด้านต่าง ๆ ควรปรับปรุงด้านสวัสดิการเบิกค่าห้องพัก ควรเพิ่มอัตราค่าห้องพักให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงมีความคุ้มครองกรณีพนักงานปฏิบัติงานนอกสถานที่เป็นกรณีพิเศษ

1.3 ประเด็นสัมภาษณ์ บุคลากรสำนักบริหาร

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสำนักบริหาร ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์มีหน้าที่งานที่กำหนดไม่ชัดเจน นอกจากนี้การทำงานยังไม่มีเป้าหมายที่แน่ชัด รวมถึงระเบียบวิธีการปฏิบัติต่าง

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ตรงสายงาน และสนับสนุนในด้านการพัฒนาความรู้โดยเน้นเฉพาะด้านให้มากขึ้น เนื่องจากงบประมาณจำกัดทำให้การไปอบรมพัฒนาบางส่วนถูกจำกัด ควรจัดโครงการอบรมภายใน เพื่อลดงบประมาณหรือเชิญวิทยากรในองค์การ ทั้งหมดนี้เพื่อผลักดันส่งเสริมบุคลากรภายในเติบโต รวมถึงฝึกให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้เป็นผู้บริหารที่ดีในอนาคต

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรผลักดันลูกจ้างที่มีความสามารถและคุณวุฒิได้ให้ได้บรรจุเป็นพนักงาน

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรปรับปรุงด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ฐานข้อมูลและสร้างความผูกพันภายในองค์กร การประเมินผลแต่ละบุคคล ควรมี KPI ให้ชัดเจน

ประเด็นปัญหาอื่น ๆ จากการสัมภาษณ์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรพัฒนาสวนให้มีความสวยงามเพื่อดึงดูดผู้เข้าชมมากกว่านี้ การสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับพนักงานและลูกจ้าง โดยการดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้างในด้านต่าง ๆ เช่น ปรับปรุงด้านสวัสดิการเบิกค่าห้องพัก ควรเพิ่มอัตราค่าห้องพักให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงมีความคุ้มครองกรณีพนักงานปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่เป็นกรณีพิเศษ นอกจากนี้ส่วนที่กล่าวมานี้ องค์การมีส่วนที่ต้องปรับปรุงก็คือ องค์การควรมุ่งสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี ระเบียบวิธีการปฏิบัติที่ต้องมีความชัดเจนและ รวมถึงควรมีทิศทางการดำเนินงาน เป้าหมาย รูปแบบองค์กร และอื่น ๆ ที่ชัดเจน

1.4 ประเด็นสัมภาษณ์ บุคลากรสำนักวิจัยและอนุรักษ์

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสำนักวิจัยและอนุรักษ์ ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : ยังไม่พบประเด็นเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากคำถาม 12 คำถาม ที่ใช้ในการสำรวจความผูกพันจากบุคลากรสำนักวิจัยและอนุรักษ์

1.5 ประเด็นสัมภาษณ์ บุคลากรสำนักส่งเสริมความรู้และกิจกรรมพหุศาสตร์

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสำนักส่งเสริมความรู้และกิจกรรมพหุศาสตร์ ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์กรไม่ได้สื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึงความชัดเจนในขอบเขตงาน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์กรสวนพหุศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ไม่เคยได้มอบขวัญและกำลังใจในการทำงานให้

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์กรสวนพหุศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรมีนโยบายและแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์กรสวนพหุศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรมีเกณฑ์การเลื่อนขั้นที่มาตรฐานและโปร่งใส ทั้งกระบวนการพิจารณา

ปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : การมอบหมายและติดตามงานยังไม่มีระบบที่ชัดเจน

ประเด็นปัญหาอื่น ๆ จากการสัมภาษณ์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์กรสวนพหุศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และงานพัสดุให้มีความเป็นระบบระเบียบมากขึ้น

1.6 ประเด็นสัมภาษณ์ บุคลากรสำนักพัฒนาสวนพฤกษศาสตร์

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสำนักพัฒนาสวนพฤกษศาสตร์ ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์อยากให้องค์การสวนพฤกษศาสตร์มีการปรับให้รูปแบบงานของแต่ละบุคคลเชื่อมโยงกันไปร่วมกันทั้งองค์กร ทั้งด้านตัวชีวิต ของบุคคลและแต่ละโครงการให้สอดคล้องกัน ทางองค์การ อ.ส.พ ก็จะได้รับประโยชน์และมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้ดีขึ้น และมีโอกาสที่จะพัฒนาไปสู่วัตถุประสงค์หลักที่ตั้งไว้

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : การได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีการทำงานเป็นทีมและสามารถพัฒนาองค์การต่อไปได้ โดยควรปรับปรุงในด้านการพัฒนาศักยภาพของงานให้ตรงตำแหน่ง เช่น อบรมด้านภาษาไทยและอังกฤษพื้นฐานให้กับคนงาน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : ควรมีการผลักดันให้ลูกจ้างโครงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือปรับหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างให้เป็นตำแหน่งหรือพนักงานขององค์การเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่มานาน และตั้งใจทำงานให้กับองค์การด้วยความขยันขันแข็ง

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : ควรมีการปรับเปลี่ยนลูกจ้างชั่วคราวรายวันในงบประมาณเป็นลูกจ้างรายเดือนในงบประมาณแทนนอกจากนี้บุคลากรภายในองค์กรทุกคนทุกฝ่ายทั้งวิจัย งานพื้นที่ งานสนับสนุนอื่น ๆ ต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรระดมสมอง แสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะงานที่เป็นพันธกิจ หลักขององค์การได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะได้เห็นแนวคิด ความสามัคคีในองค์กร เนื่องจากที่ผ่านมาต่างคนต่างทำหน้าที่ของตนเอง ยึดหลักการของตนเองให้มากจนเกินไป จนทำให้บางครั้งงานสนับสนุนกลับเป็นงานที่เป็นตัวฉุดหรือการทำงานให้มันมากยิ่งขึ้นไปอีก องค์กรยังขาดการคล่องตัว

ปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินการ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์การสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ควรพิจารณาปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรและวางแผนงบประมาณบุคลากร ให้ตรงตามแผนที่วางไว้ ผู้บริหารควรพูดคุยและทำความเข้าใจนโยบายขององค์การ พันธกิจหลักขององค์การ การร่วมมือร่วมแรงใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ รวมทั้งหลักการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของ

องค์กร จัดการบริหารงานระบบครอบครัวหรือเกื้อกูลกันโดยไม่คำนึงถึงความเป็นมืออาชีพจะส่งผลกระทบยาวต่อการพัฒนาองค์กร

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : พัฒนาเรื่องการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างความสามัคคี

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : พิจารณาผลตอบแทนให้สอดคล้องกับตำแหน่งและการทำงาน

1.7 สวนพฤกษศาสตร์พระแม่ย่า จังหวัดสุโขทัย

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสวนพฤกษศาสตร์พระแม่ย่า ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : สื่อสารเป้าหมายในงานของบุคลากรและงานด้าน HR ไม่ชัดเจน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : การพัฒนาบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ให้ตรงกับสายงาน

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังมีไม่เพียงพอต่อกำลังคน

พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และระบบรดน้ำต้นไม้

การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร

การประสานงานและการทำงานเป็นทีม

อัตรากำลังคนไม่เพียงพอกับโครงสร้างองค์กร

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์กรควรพัฒนาเรื่องการสื่อสารและการเข้าถึงของประชาชนเพื่อพัฒนาให้กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งเรียนรู้

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์กรควรพัฒนาด้านวิชาการพฤกษศาสตร์

1.8 สวนพฤษภาคมศาสตร์บ้านร่มเกล้า พิชญโลก ในพระราชดำริ อำเภอลาดกระบัง จังหวัด พิชญโลก

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสวนพฤษภาคมศาสตร์บ้านร่มเกล้า จังหวัดพิชญโลก ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

ปัจจัยคำจุน หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์กรควรมีระบบการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะของผู้นำในองค์กร รวมถึงองค์กรควรมุ่งเน้นงานวิชาการมากกว่าเชิงท่องเที่ยว ปรับปรุงเพิ่มเติมร้านอาหารเพื่อส่งเสริมนักท่องเที่ยว รวมถึงพิจารณาค่าตอบแทน สวัสดิการพนักงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งและภาระหน้าที่

1.9 สวนพฤษภาคมศาสตร์ระยอง อำเภอลาดกระบัง จังหวัดระยอง

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสวนพฤษภาคมศาสตร์ระยอง จังหวัดระยอง ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์กรควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งจัดให้มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรในทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะทางด้านการใช้ภาษาสากล (ภาษาอังกฤษ) และการสื่อสารกับชาวต่างประเทศ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : การจัดทำระบบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อการเติบโตในหน้าที่

ประเด็นปัญหาอื่น ๆ จากการสัมภาษณ์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : องค์กรควรพิจารณาสวัสดิการ และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่และภาระงาน รวมถึงค่าตอบแทนตามโครงสร้างองค์กรที่ต้องชัดเจนและจัดทำอย่างเป็นระบบ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ : ระบบการทำงานที่ยังไม่เอื้อต่อการนำมาประยุกต์ใช้จริง ระบบงานที่ซับซ้อน กระบวนการทำงานที่ยังไม่เป็นระบบ

1.10 สวนพฤษภาคมศาสตร์ขอนแก่น

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสวนพฤษภาคมศาสตร์ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ยังไม่มีข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมในส่วนความผูกพันองค์กรของบุคลากรเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

โครงสร้างองค์กร

การปรับ Org Structure ให้เหมาะสมกับลักษณะและวัตถุประสงค์องค์กร โดยการแยกให้ชัดเจนระหว่างเส้นทางบริหาร และเส้นทางสายวิชาการ

สภาพการจ้าง

ปรับสภาพการจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยพิจารณาถึงขวัญและกำลังใจของพนักงาน ควบคู่กับกฎหมายและต้นทุนการบริหาร

สวัสดิการและค่าตอบแทน

ออกแบบและจัดทำกระบวนการบริหารจัดการสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้

Career Advancement

ออกแบบและพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)

Training and Development

จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

Work Condition

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ ควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานของบุคลากร และพัฒนากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารจัดการเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

Relationship

1. พัฒนาวิธีการคิด (Mindset) ของพนักงาน
2. พัฒนาระบบการสื่อสาร (Communication and Collaboration Management)
3. พัฒนาการทำงานเป็นทีม (Synergy Teamwork)

Quality Leadership

จัดทำโปรแกรมในการพัฒนาผู้นำในองค์กร (Leadership Development Program)

เอกสารอ้างอิง

นางนุช รุจิรังสีมันต์กุล. อุทยานแห่งชาติเขาชะเมา-เขาวง [ออนไลน์]. 2553. แหล่งที่มา

http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/54930377/chapter2.pdf [18 มกราคม 2564]

เกวลี พวงศรี. การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อ

องค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป [ออนไลน์]. 2557. แหล่งที่มา

http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1927/1/kewalee_samu.pdf [18 มกราคม 2564]

Adison Aei. Frederick Herzberg แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ [ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา

<http://adisony.blogspot.com/2012/10/frederick-herzberg.html> [18 มกราคม 2564]

PeerapatS. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (EMPLOYEE ENGAGEMENT) ตอน1 [ออนไลน์]. 2554.

แหล่งที่มา

<http://oknation.nationtv.tv/blog/Smartlearning/2011/04/04/entry-1> [18 มกราคม 2564]

ชลธิชา จำรัสพร. ทำความเข้าใจการทดสอบสมมติฐาน t-Tests, ค่า t-values และการแจกแจงแบบ t-distributions

[ออนไลน์]. 2563. แหล่งที่มา <https://www.solutioncenterminitab.com/blog/t-tests-t-values-t-distributions/> [18 มกราคม 2564]

ดร.มนต์ชัย เทียนทอง. การวิเคราะห์ความแปรปรวน [ออนไลน์]. 2554. แหล่งที่มา

http://home.dsd.go.th/kamphaengphet/km/information/RESECARCH/013Analysis_of_Vari.pdf [18 มกราคม 2564]

एमอร์ จังศิริพรพรรณ. บทที่6 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง [ออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://pioneer.netserv.chula.ac.th/~jaimorn/re6.htm> [18 มกราคม 2564]

ภาคผนวก

1. แบบสอบถาม

แบบสำรวจความผูกพันองค์กร องค์การสวนพฤกษศาสตร์

โครงการ : จัดทำระบบบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) และระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรม

(Knowledge Management and Innovation Management)

ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงตรงกับข้อมูล

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) ต่ำกว่า 23 ปี (Gen Z)

☐ 2) 23 – 40 ปี (Gen Y)

☐ 3) 41 – 55 ปี (Gen X)

☐ 4) มากกว่า 55 ปี (Gen B)

3. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

☐ 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

☐ 3) อนุปริญญา หรือ ปวส.

☐ 4) ปริญญาตรี

☐ 5) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทการจ้าง

☐ 1) พนักงาน

☐ 2) ลูกจ้างประจำ

☐ 3) ลูกจ้างชั่วคราวรายวันในงบประมาณ

☐ 4) ลูกจ้างเงินรายได้

☐ 5) ลูกจ้างโครงการ

5. รายได้ต่อเดือน

- | | |
|---|---|
| ☐ 1) ต่ำกว่า 10,001 บาท | ☐ 2) 10,001 – 12,000 บาท |
| ☐ 3) 12,001 – 15,000 บาท | ☐ 4) 15,001 – 20,000 บาท |
| ☐ 5) 20,001 – 40,000 บาท | ☐ 6) มากกว่า 40,000 บาท |

6. สังกัด

- | | |
|---|--|
| ☐ 1) ส่วนคณะกรรมการและกำกับดูแลกิจการที่ดี | ☐ 2) สำนักตรวจสอบภายใน |
| ☐ 3) สำนักบริหาร | ☐ 4) สำนักวิจัยและอนุรักษ์ |
| ☐ 5) สำนักส่งเสริมความรู้และกิจกรรมพหุศาสตร์ | ☐ 6) สำนักพัฒนาสวนพหุศาสตร์ |

7. อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร)

- | | |
|--|---|
| ☐ 1) ต่ำกว่า 5 ปี | ☐ 2) 6 – 10 ปี |
| ☐ 3) 11 – 20 ปี | ☐ 4) มากกว่า 20 ปี |

ส่วนที่ 2 ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

#	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น - เห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา					
2	อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มีใช้งาน					
3	ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด					
4	ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
5	หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร					
6	ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง					
7	ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน					
8	ฉันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อวิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร					
9	เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ					
10	ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี					
11	ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน					
12	ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการเติบโตในการทำงานของฉัน					

[illegible]

2. แบบสอบถามออนไลน์



แบบสำรวจความผูกพันองค์กร องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (สวนพฤกษศาสตร์ขอนแก่น)

โครงการ : จัดทำระบบบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) และระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Management and Innovation Management)

แบบสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากรฉบับนี้ถือเป็นข้อมูลลับ การนำข้อมูลไปเป็นส่วนหนึ่งของการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรในอนาคตที่ดียิ่งขึ้น ข้าพเจ้าผู้ทำแบบสำรวจความผูกพันยินยอมให้ บริษัท เค.เอ็ม.คอนซัลติ้ง คอนเฟอเรนซ์ จำกัด นำข้อมูลส่วนบุคคลและผลการสำรวจนี้ไปใช้เพื่อการวิเคราะห์อันจะเป็นประโยชน์และข้อมูลในการปรับปรุงเชิงพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องต่อโครงการจัดทำระบบทุนมนุษย์ และระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรมต่อไป

[ถัดไป](#)



แบบสำรวจความผูกพันองค์กร องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (สวนพฤกษศาสตร์ขอนแก่น)

*จำเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ *

- ☐ 1) ชาย
- ☐ 2) หญิง

2. อายุ *

3. ภาพการทำแบบสอบถาม



4. การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เมื่อลักษณะของคุณลักษณะแตกต่างกัน

1.เพศ

Independent Samples Test										
		Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Interval of the	
E1	Equal variances assumed	1.113	.292	-1.098	351	.273	-.099	.090	-.277	.079
	Equal variances not assumed			-1.097	348.006	.274	-.099	.091	-.277	.079
E2	Equal variances assumed	.136	.712	-.641	351	.522	-.062	.096	-.250	.127
	Equal variances not assumed			-.641	349.048	.522	-.062	.096	-.250	.127
E3	Equal variances assumed	.192	.662	.476	351	.635	.038	.080	-.119	.195
	Equal variances not assumed			.475	349.124	.635	.038	.080	-.119	.196
E4	Equal variances assumed	.123	.726	1.721	351	.086	.161	.094	-.023	.345
	Equal variances not assumed			1.722	350.774	.086	.161	.094	-.023	.345
E5	Equal variances assumed	.000	.992	-.630	351	.529	-.059	.093	-.241	.124
	Equal variances not assumed			-.630	350.309	.529	-.059	.093	-.241	.124
E6	Equal variances assumed	1.639	.201	-.709	351	.479	-.069	.097	-.260	.122
	Equal variances not assumed			-.711	348.347	.477	-.069	.097	-.260	.122
E7	Equal variances assumed	.081	.776	-.992	351	.322	-.091	.092	-.272	.090
	Equal variances not assumed			-.993	350.798	.321	-.091	.092	-.272	.089
E8	Equal variances assumed	.149	.700	-.890	351	.374	-.071	.080	-.229	.086
	Equal variances not assumed			-.892	349.193	.373	-.071	.080	-.229	.086
E9	Equal variances assumed	3.320	.069	1.585	351	.114	.135	.085	-.033	.302
	Equal variances not assumed			1.580	339.805	.115	.135	.085	-.033	.303
E10	Equal variances assumed	.318	.573	.549	351	.584	.046	.083	-.118	.210
	Equal variances not assumed			.548	348.912	.584	.046	.084	-.119	.210
E11	Equal variances assumed	4.521	.034	.906	351	.365	.092	.101	-.108	.292
	Equal variances not assumed			.904	338.127	.367	.092	.102	-.108	.292
E12	Equal variances assumed	.103	.749	-.319	351	.750	-.034	.106	-.242	.175
	Equal variances not assumed			-.319	351.000	.750	-.034	.106	-.242	.175

2.ဓာယု

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
E1	Between Groups	14.255	3	4.752	6.907	.000
	Within Groups	240.113	349	.688		
	Total	254.368	352			
E2	Between Groups	4.100	3	1.367	1.697	.167
	Within Groups	281.157	349	.806		
	Total	285.258	352			
E3	Between Groups	1.885	3	.628	1.116	.342
	Within Groups	196.443	349	.563		
	Total	198.329	352			
E4	Between Groups	1.814	3	.605	.776	.508
	Within Groups	272.044	349	.779		
	Total	273.858	352			
E5	Between Groups	2.281	3	.760	1.001	.392
	Within Groups	265.090	349	.760		
	Total	267.371	352			
E6	Between Groups	3.215	3	1.072	1.287	.278
	Within Groups	290.507	349	.832		
	Total	293.722	352			
E7	Between Groups	2.097	3	.699	.937	.423
	Within Groups	260.334	349	.746		
	Total	262.431	352			
E8	Between Groups	1.269	3	.423	.745	.526
	Within Groups	198.181	349	.568		
	Total	199.450	352			
E9	Between Groups	.272	3	.091	.140	.936
	Within Groups	225.966	349	.647		
	Total	226.238	352			
E10	Between Groups	3.158	3	1.053	1.727	.161
	Within Groups	212.796	349	.610		
	Total	215.955	352			
E11	Between Groups	16.049	3	5.350	6.148	.000
	Within Groups	303.685	349	.870		
	Total	319.734	352			
E12	Between Groups	9.585	3	3.195	3.288	.021
	Within Groups	339.101	349	.972		
	Total	348.686	352			

3.ระดับการศึกษา

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
E1	Between Groups	46.835	4	11.709	19.634	.000
	Within Groups	207.533	348	.596		
	Total	254.368	352			
E2	Between Groups	7.259	4	1.815	2.272	.061
	Within Groups	277.998	348	.799		
	Total	285.258	352			
E3	Between Groups	1.090	4	.272	.481	.750
	Within Groups	197.239	348	.567		
	Total	198.329	352			
E4	Between Groups	4.107	4	1.027	1.325	.260
	Within Groups	269.751	348	.775		
	Total	273.858	352			
E5	Between Groups	7.364	4	1.841	2.464	.045
	Within Groups	260.007	348	.747		
	Total	267.371	352			
E6	Between Groups	11.903	4	2.976	3.674	.006
	Within Groups	281.820	348	.810		
	Total	293.722	352			
E7	Between Groups	9.283	4	2.321	3.190	.014
	Within Groups	253.148	348	.727		
	Total	262.431	352			
E8	Between Groups	7.233	4	1.808	3.274	.012
	Within Groups	192.218	348	.552		
	Total	199.450	352			
E9	Between Groups	1.248	4	.312	.483	.748
	Within Groups	224.990	348	.647		
	Total	226.238	352			
E10	Between Groups	3.284	4	.821	1.344	.253
	Within Groups	212.670	348	.611		
	Total	215.955	352			
E11	Between Groups	16.103	4	4.026	4.614	.001
	Within Groups	303.630	348	.873		
	Total	319.734	352			
E12	Between Groups	25.593	4	6.398	6.891	.000
	Within Groups	323.093	348	.928		
	Total	348.686	352			

4.ประเภทการจ้าง

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
E1	Between Groups	52.478	4	13.119	22.614	.000
	Within Groups	201.890	348	.580		
	Total	254.368	352			
E2	Between Groups	7.672	4	1.918	2.405	.049
	Within Groups	277.586	348	.798		
	Total	285.258	352			
E3	Between Groups	1.595	4	.399	.705	.589
	Within Groups	196.733	348	.565		
	Total	198.329	352			
E4	Between Groups	6.539	4	1.635	2.128	.077
	Within Groups	267.319	348	.768		
	Total	273.858	352			
E5	Between Groups	5.701	4	1.425	1.895	.111
	Within Groups	261.670	348	.752		
	Total	267.371	352			
E6	Between Groups	9.169	4	2.292	2.803	.026
	Within Groups	284.554	348	.818		
	Total	293.722	352			
E7	Between Groups	7.768	4	1.942	2.654	.033
	Within Groups	254.662	348	.732		
	Total	262.431	352			
E8	Between Groups	10.033	4	2.508	4.608	.001
	Within Groups	189.418	348	.544		
	Total	199.450	352			
E9	Between Groups	.952	4	.238	.368	.832
	Within Groups	225.286	348	.647		
	Total	226.238	352			
E10	Between Groups	3.470	4	.868	1.421	.227
	Within Groups	212.485	348	.611		
	Total	215.955	352			
E11	Between Groups	24.195	4	6.049	7.123	.000
	Within Groups	295.539	348	.849		
	Total	319.734	352			
E12	Between Groups	28.860	4	7.215	7.851	.000
	Within Groups	319.825	348	.919		
	Total	348.686	352			

5.รายได้ต่อเดือน

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
E1	Between Groups	51.900	5	10.380	17.790	.000
	Within Groups	202.468	347	.583		
	Total	254.368	352			
E2	Between Groups	6.526	5	1.305	1.625	.153
	Within Groups	278.732	347	.803		
	Total	285.258	352			
E3	Between Groups	4.296	5	.859	1.537	.178
	Within Groups	194.032	347	.559		
	Total	198.329	352			
E4	Between Groups	8.222	5	1.644	2.148	.059
	Within Groups	265.636	347	.766		
	Total	273.858	352			
E5	Between Groups	8.337	5	1.667	2.234	.051
	Within Groups	259.034	347	.746		
	Total	267.371	352			
E6	Between Groups	10.708	5	2.142	2.626	.024
	Within Groups	283.014	347	.816		
	Total	293.722	352			
E7	Between Groups	13.771	5	2.754	3.844	.002
	Within Groups	248.659	347	.717		
	Total	262.431	352			
E8	Between Groups	14.969	5	2.994	5.631	.000
	Within Groups	184.481	347	.532		
	Total	199.450	352			
E9	Between Groups	1.666	5	.333	.515	.765
	Within Groups	224.572	347	.647		
	Total	226.238	352			
E10	Between Groups	2.104	5	.421	.683	.637
	Within Groups	213.851	347	.616		
	Total	215.955	352			
E11	Between Groups	16.650	5	3.330	3.812	.002
	Within Groups	303.084	347	.873		
	Total	319.734	352			
E12	Between Groups	37.089	5	7.418	8.261	.000
	Within Groups	311.597	347	.898		
	Total	348.686	352			

6.สังกัด

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
E1	Between Groups	20.021	6	3.337	4.927	.000
	Within Groups	234.347	346	.677		
	Total	254.368	352			
E2	Between Groups	24.235	6	4.039	5.354	.000
	Within Groups	261.022	346	.754		
	Total	285.258	352			
E3	Between Groups	2.949	6	.492	.871	.517
	Within Groups	195.379	346	.565		
	Total	198.329	352			
E4	Between Groups	14.810	6	2.468	3.297	.004
	Within Groups	259.049	346	.749		
	Total	273.858	352			
E5	Between Groups	9.741	6	1.623	2.180	.044
	Within Groups	257.630	346	.745		
	Total	267.371	352			
E6	Between Groups	5.254	6	.876	1.050	.392
	Within Groups	288.468	346	.834		
	Total	293.722	352			
E7	Between Groups	8.080	6	1.347	1.832	.092
	Within Groups	254.351	346	.735		
	Total	262.431	352			
E8	Between Groups	3.309	6	.551	.973	.444
	Within Groups	196.142	346	.567		
	Total	199.450	352			
E9	Between Groups	8.250	6	1.375	2.182	.044
	Within Groups	217.988	346	.630		
	Total	226.238	352			
E10	Between Groups	11.612	6	1.935	3.277	.004
	Within Groups	204.342	346	.591		
	Total	215.955	352			
E11	Between Groups	9.603	6	1.601	1.786	.101
	Within Groups	310.130	346	.896		
	Total	319.734	352			
E12	Between Groups	8.579	6	1.430	1.455	.193
	Within Groups	340.106	346	.983		
	Total	348.686	352			

7.อายูงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
E1	Between Groups	1.786	3	.595	.823	.482
	Within Groups	252.582	349	.724		
	Total	254.368	352			
E2	Between Groups	14.518	3	4.839	6.238	.000
	Within Groups	270.740	349	.776		
	Total	285.258	352			
E3	Between Groups	4.774	3	1.591	2.869	.036
	Within Groups	193.555	349	.555		
	Total	198.329	352			
E4	Between Groups	2.810	3	.937	1.206	.307
	Within Groups	271.048	349	.777		
	Total	273.858	352			
E5	Between Groups	2.049	3	.683	.899	.442
	Within Groups	265.322	349	.760		
	Total	267.371	352			
E6	Between Groups	10.706	3	3.569	4.401	.005
	Within Groups	283.016	349	.811		
	Total	293.722	352			
E7	Between Groups	1.426	3	.475	.636	.592
	Within Groups	261.004	349	.748		
	Total	262.431	352			
E8	Between Groups	7.164	3	2.388	4.334	.005
	Within Groups	192.286	349	.551		
	Total	199.450	352			
E9	Between Groups	1.818	3	.606	.942	.420
	Within Groups	224.420	349	.643		
	Total	226.238	352			
E10	Between Groups	.516	3	.172	.279	.841
	Within Groups	215.438	349	.617		
	Total	215.955	352			
E11	Between Groups	10.308	3	3.436	3.875	.010
	Within Groups	309.426	349	.887		
	Total	319.734	352			
E12	Between Groups	17.925	3	5.975	6.304	.000
	Within Groups	330.761	349	.948		
	Total	348.686	352			

5. การส่งผลของคุณลักษณะต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

1.ข้อที่ 1 ฉันรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังต่อตัวฉันในการทำงาน และผลงานที่ออกมา

Model Summary E1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.181	.179	.770
2	.446 ^b	.199	.194	.763
3	.457 ^c	.209	.202	.759

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.015	1	46.015	77.519	.000 ^e
	Residual	208.353	351	.594		
	Total	254.368	352			
2	Regression	50.574	2	25.287	43.428	.000 ^e
	Residual	203.795	350	.582		
	Total	254.368	352			
3	Regression	53.131	3	17.710	30.715	.000 ^e
	Residual	201.237	349	.577		
	Total	254.368	352			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.214	.091		35.204	.000
	Education	.240	.027	.425	8.805	.000
2	(Constant)	3.239	.091		35.646	.000
	Education	.136	.046	.242	2.981	.003
	Salary	.100	.036	.227	2.798	.005
3	(Constant)	2.977	.154		19.355	.000
	Education	.106	.048	.188	2.226	.027
	Salary	.151	.043	.342	3.509	.001
	Employment	.078	.037	.127	2.106	.036

2.ข้อที่ 2 อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับฉัน มีพร้อมใช้งานและได้รับการสนับสนุนจัดเตรียมให้มิใช้งาน

Model Summary E2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.221 ^a	.049	.046	.879
2	.281 ^b	.079	.074	.866
3	.305 ^c	.093	.085	.861

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.896	1	13.896	17.974	.000 ^a
	Residual	271.362	351	.773		
	Total	285.258	352			
2	Regression	22.553	2	11.277	15.024	.000 ^b
	Residual	262.705	350	.751		
	Total	285.258	352			
3	Regression	26.489	3	8.830	11.908	.000 ^c
	Residual	258.769	349	.741		
	Total	285.258	352			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.930	.122		23.988	.000
	Working_Age	.194	.046	.221	4.240	.000
2	(Constant)	3.497	.206		16.980	.000
	Working_Age	.185	.045	.210	4.089	.000
	Department	-.103	.030	-.175	-3.396	.001
3	(Constant)	3.819	.248		15.418	.000
	Working_Age	.224	.048	.255	4.664	.000
	Department	-.145	.035	-.246	-4.117	.000
	Salary	-.068	.030	-.146	-2.304	.022

3.ข้อที่ 3 ในที่ทำงาน ทุก ๆ วัน ฉันมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ฉันทำได้ดี และเหมาะสมกับฉันที่สุด

Model Summary E3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.140 ^a	.020	.017	.744

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.869	1	3.869	6.983	.009 ^a
	Residual	194.460	351	.554		
	Total	198.329	352			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.646	.103		35.263	.000
	Working_Age	.102	.039	.140	2.642	.009

4.ข้อที่ 4 ในช่วงการทำงานที่ผ่านมา เมื่อฉันทำงานดี มีผลงานดี ก็จะได้รับคำชมเชย และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ

Model Summary E4

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.132 ^a	.017	.015	.876

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.749	1	4.749	6.194	.013 ^a
	Residual	269.109	351	.767		
	Total	273.858	352			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.142	.101		31.020	.000
	Employment	.083	.034	.132	2.489	.013

5.ข้อที่ 5 หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ในองค์กร ต่างให้ความสนใจดูแลตัวฉัน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร

Model Summary E5

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.134 ^a	.018	.015	.865

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.789	1	4.789	6.401	.012 ^a
	Residual	262.582	351	.748		
	Total	267.371	352			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.393	.100		33.914	.000
	Employment	.084	.033	.134	2.530	.012

6.ข้อที่ 6 ฉันได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างดีจากองค์กร ในเรื่องการพัฒนาตัวเอง

Model Summary E6

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.153 ^a	.023	.021	.904

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.842	1	6.842	8.371	.004 ^a
	Residual	286.881	351	.817		
	Total	293.722	352			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.517	.086		41.018	.000
	Salary	-.073	.025	-.153	-2.893	.004

7.ข้อที่ 7 ในที่ทำงาน เมื่อฉันนำเสนอความคิดเห็นของฉัน มักจะได้รับความใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของฉัน

Model Summary E7

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.160 ^a	.026	.023	.854

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.718	1	6.718	9.222	.003 ^a
	Residual	255.712	351	.729		
	Total	262.431	352			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.881	.101		28.490	.000
	Education	.092	.030	.160	3.037	.003

8.ข้อที่ 8 จันตระหนักดีว่า งานของฉันมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงสำคัญต่อ วิทยาลัย และ เป้าหมายขององค์กร

Model Summary E8

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.246 ^a	.060	.058	.731
2	.267 ^b	.071	.066	.728

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.040	1	12.040	22.550	.000 ^a
	Residual	187.410	351	.534		
	Total	199.450	352			
2	Regression	14.202	2	7.101	13.416	.000 ^b
	Residual	185.249	350	.529		
	Total	199.450	352			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.813	.069		55.016	.000
	Salary	.096	.020	.246	4.749	.000
2	(Constant)	3.653	.105		34.889	.000
	Salary	.082	.021	.209	3.818	.000
	Working_Age	.081	.040	.110	2.021	.044

9.ข้อที่ 9 เพื่อนร่วมงานของฉัน หรือ ผู้ได้บังคับบัญชาของฉัน ต่างร่วมกันมุ่งมั่น ตกลงร่วมกันถึงการทำงานให้มีคุณภาพ

-

10.ข้อที่ 10 ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน ที่สามารถประสานงาน ทำงานร่วมกันได้ดี

Model Summary E10

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.105 ^a	.011	.008	.780

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.393	1	2.393	3.933	.048 ^a
	Residual	213.561	351	.608		
	Total	215.955	352			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.309	.167		25.809	.000
	Age	-.123	.062	-.105	-1.983	.048

11.ข้อที่ 11 ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุย หรือติดตามถึงความคืบหน้าในการทำงานของฉัน

Model Summary E11

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.196 ^a	.039	.036	.936
2	.231 ^b	.053	.048	.930
3	.286 ^c	.082	.074	.917

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.335	1	12.335	14.084	.000 ^a
	Residual	307.399	351	.876		
	Total	319.734	352			
2	Regression	17.079	2	8.540	9.875	.000 ^b
	Residual	302.655	350	.865		
	Total	319.734	352			
3	Regression	26.089	3	8.696	10.336	.000 ^c
	Residual	293.645	349	.841		
	Total	319.734	352			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.266	.200		21.297	.000
	Age	-.278	.074	-.196	-3.753	.000
2	(Constant)	3.910	.251		15.597	.000
	Age	-.231	.076	-.163	-3.017	.003
	Employment	.087	.037	.126	2.342	.020
3	(Constant)	3.362	.299		11.256	.000
	Age	-.213	.076	-.151	-2.822	.005
	Employment	.167	.044	.245	3.802	.000
	Salary	.101	.031	.204	3.272	.001

12.ข้อที่ 12 ตลอดหนึ่งปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการปรับปรุงการทำงาน และการเติบโตในการทำงานของฉัน

Model Summary E12

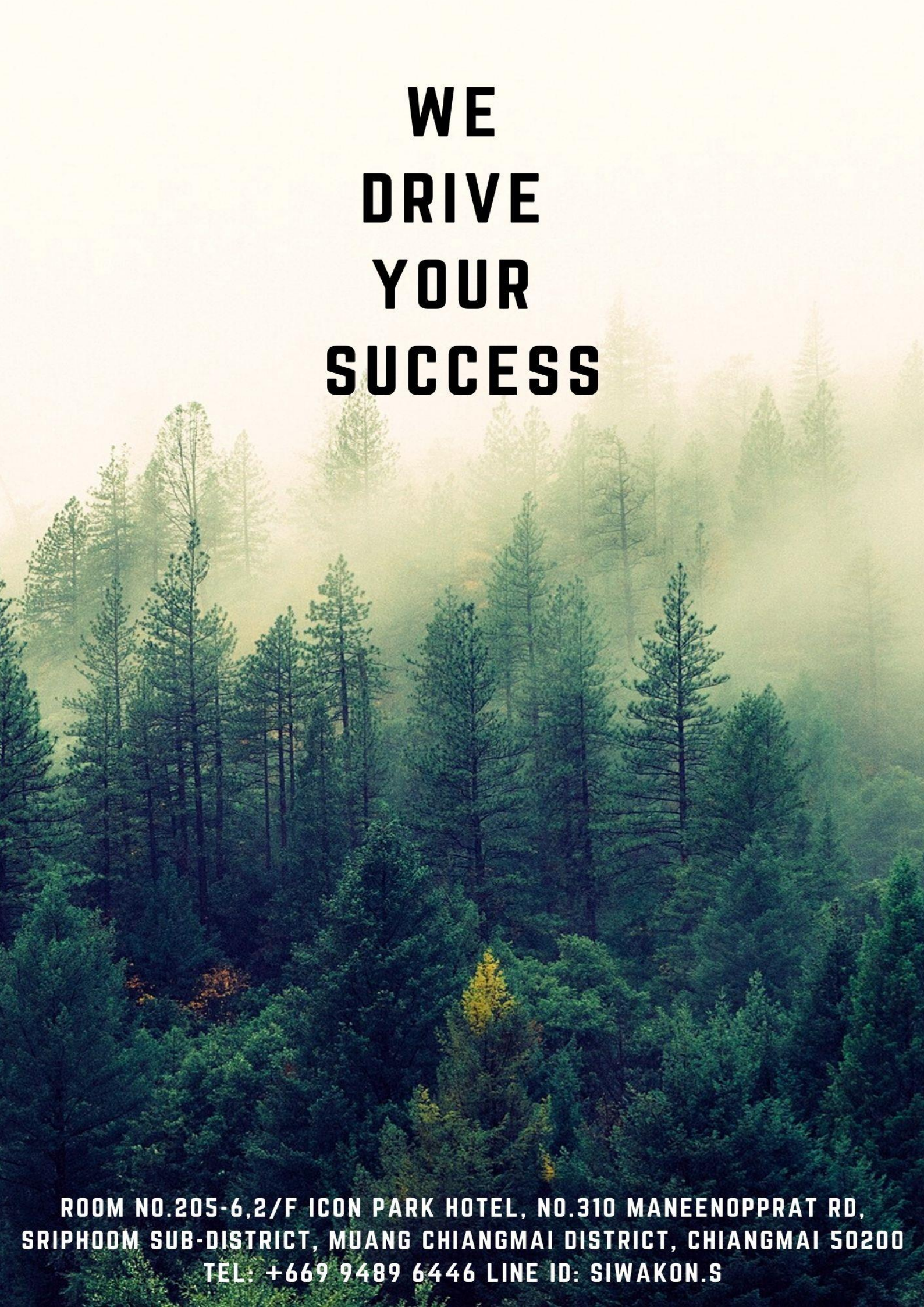
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.280 ^a	.078	.076	.957
2	.305 ^b	.093	.088	.951

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.284	1	27.284	29.796	.000 ^a
	Residual	321.402	351	.916		
	Total	348.686	352			
2	Regression	32.352	2	16.176	17.897	.000 ^b
	Residual	316.334	350	.904		
	Total	348.686	352			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.030	.111		27.378	.000
	Employment	.200	.037	.280	5.459	.000
2	(Constant)	3.415	.196		17.416	.000
	Employment	.170	.038	.238	4.432	.000
	Working_Age	-.124	.052	-.127	-2.368	.018



WE DRIVE YOUR SUCCESS

**ROOM NO.205-6,2/F ICON PARK HOTEL, NO.310 MANEENOPPRAT RD,
SRIPHOOM SUB-DISTRICT, MUANG CHIANGMAI DISTRICT, CHIANGMAI 50200
TEL: +669 9489 6446 LINE ID: SIWAKON.S**



**โครงการจัดทำระบบบริหารทุนมนุษย์
(HUMAN CAPITAL MANAGEMENT : HCM)
และระบบการจัดการความรู้ และนวัตกรรม
(KNOWLEDGE MANAGEMENT AND INNOVATION MANAGEMENT)**

องค์การสวนพฤกษศาสตร์

**หัวข้อการบริหารทุนมนุษย์
รายงานผลสัมฤทธิ์ และสิ่งที่ต้องปรับปรุงไปยังระดับบริหาร**

สารบัญ

	หน้าที่
สารบัญ	ก
ประเด็นพิจารณา (Focused on) และผลการดำเนินการในอดีตด้านการบริหารทุนมนุษย์	1
สิ่งที่ต้องดำเนินการ	3
รายงานผลสัมฤทธิ์การดำเนินการของ บริษัท เค.เอ็ม. คอนซัลติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในเรื่องการบริหารทุนมนุษย์	5
แนวทางในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	30

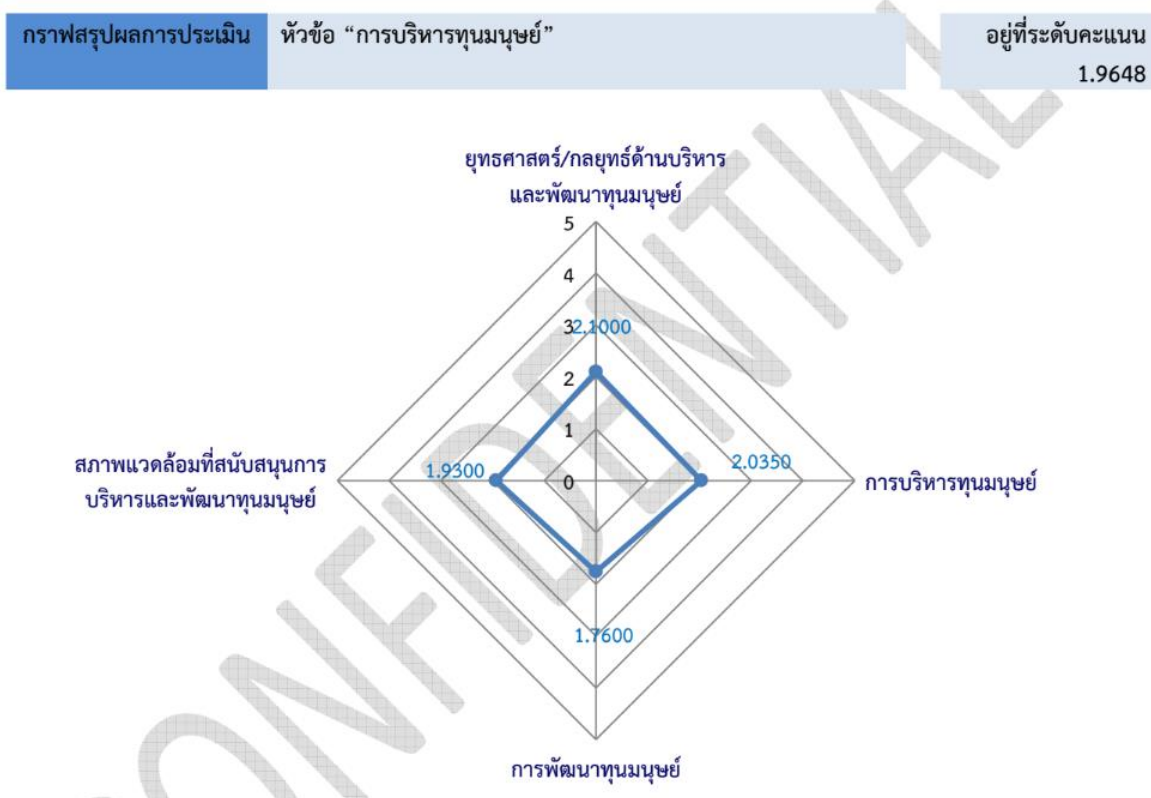
ประเด็นพิจารณา (Focused on) และผลการดำเนินการในอดีตด้านการบริหารทุนมนุษย์

จากผลการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ตามระบบประเมินผลใหม่ ในหัวข้อการบริหารทุนมนุษย์ พบว่า อ.ส.พ. มีคะแนนอยู่ที่ 1.9648 โดยมีหัวข้อลำดับตามคะแนนจากน้อยไปมาก

1. การพัฒนาทุนมนุษย์
2. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
3. การบริหารทุนมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

ตามลำดับ

Core Enable Assessment Result - HCM



ประเด็นพิจารณา ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ที่ยังไม่สมบูรณ์ (ข้อสรุป)

1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์

อ.ส.พ. ควรมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ และแผนยุทธศาสตร์ควรถูกดำเนินการนำไปใช้ บูรณาการร่วมกับระบบงานที่สำคัญขององค์กร

2. การจัดทำกระบวนการ ระบบงานด้านบริหารทุนมนุษย์

อ.ส.พ. ควรมีการจัดทำกระบวนการและระบบการบริหารทุนมนุษย์ (การวางแผนอัตรากำลังคน การบริหารสายอาชีพ การจัดแผนพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงทรัพยากรมนุษย์ (HR Analytics) ระบบความปลอดภัยและอาชีพะอนามัย ระบบสมรรถนะ

3. การสำรวจความผูกพันในองค์กร (Engagement Survey)

อ.ส.พ. ควรมีสำรวจความผูกพัน ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ การบริหารองค์กร และสวัสดิการ ต่างๆ

4. การพัฒนาบุคลากร

อ.ส.พ. ควรมีการวางกรอบการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำ และสร้างความเข้าใจ ความรู้พื้นฐานให้แก่บุคลากรด้านการบริหารทุนมนุษย์

สิ่งที่ต้องดำเนินการ (ตาม TOR)

1. การศึกษาประเมิน

1. รายงานสถานการณ์ปัจจุบันในมิติการบริหารทุนมนุษย์โครงสร้างการบริหารจัดการ ความท้าทาย
2. รายงานผลสำรวจความผูกพันในองค์กร
3. การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis)

2. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์

1. การจัดทำ HCM Model
2. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ (ระยะสั้น และระยะยาว)

3. การจัดทำระบบ

1. กระบวนการบริหารทุนมนุษย์สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และตัวแบบทุนมนุษย์
2. การผลักดันและปรับใช้ในการดำเนินการ

4. การตรวจติดตามภายใน

1. รายงานการตรวจติดตามภายใน
2. รายงานผลสัมฤทธิ์ และสิ่งที่ต้องปรับปรุงไปยังระดับบริหาร

สิ่งที่ต้องดำเนินการ (เพิ่มเติมจาก TOR)

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model)

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model)
2. สมรรถนะหลัก (Core Competency)
3. การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment)

2. การบริหารสายอาชีพ (Career Management)

1. การพัฒนาสายอาชีพ และเส้นทางอาชีพ (Career Development / Career Path)
2. แผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)
3. การบริหารคนเก่ง (Talent Management)

3. แผนผังดัชนีวัดผลสำเร็จ (KPIs Map)

1. แผนผังดัชนีวัดผลสำเร็จ (KPIs Mapping)
2. การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

รายงานผลสัมฤทธิ์การดำเนินการของ บริษัท เค.เอ็ม. คอนซัลตติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในเรื่องการบริหารทุนมนุษย์

1. การศึกษาประเมิน

จากการศึกษาประเมิน องค์การสวนพฤกษศาสตร์ จาก 3 รายงาน

1.1 รายงานสถานการณ์ปัจจุบันในมิติการบริหารทุนมนุษย์โครงสร้างการบริหารจัดการ ความท้าทาย

รายงานฉบับนี้อธิบายภาพรวมของประเด็นทางการบริหารองค์กร บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ อ.ส.พ. กำลังเผชิญอยู่ รวมถึงความท้าทายต่างๆ ในทางธุรกิจ

1.2 รายงานผลสำรวจความผูกพันในองค์กร

รายงานฉบับนี้อธิบายถึงความผูกพันในองค์กรของพนักงาน อ.ส.พ.

1.3 การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis)

รายงานฉบับนี้อธิบายการตรวจประเมินเบื้องต้นเพื่อหาความแตกต่างของระบบที่เป็นปัจจุบันขององค์กร และข้อกำหนดของมาตรฐานที่ต้องการจัดทำในอนาคต

สรุปจากรายงานทั้ง 3 ส่วนสามารถนำมาสรุปจำแนกได้เป็นประเด็นดังนี้

(อ้างอิงตามหลักการบริหารทุนมนุษย์และหลักเกณฑ์ ในประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ตามระบบประเมินผลใหม่)

1. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure)

1.1 มิติเชิงโครงสร้าง

โครงสร้างองค์กรขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ได้ถูกจัดทำขึ้น จากสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร) ซึ่งสถานการณ์ในปัจจุบัน ยังมีความไม่ชัดเจนในเรื่องการปรับเปลี่ยน

1.2 มิติเชิงตำแหน่ง

โครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน การแบ่งระดับตำแหน่ง เป็นการแบ่งระดับแบบรวม คือรวมเอากลุ่มบริหาร และสนับสนุน รวมกับกลุ่มงานวิชาการ หรือกลุ่มเชี่ยวชาญ (สปร. กำลังดำเนินการนำเสนอแยกระดับตำแหน่งและโครงสร้างเป็นตามกลุ่ม)

1.3 มิติการบริหารผลตอบแทน

อ.ส.พ. กำลังเผชิญหน้ากับ ปัญหาเชิงโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ทำให้ไม่สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ดีเท่าที่ควร ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ปัญหาที่แท้จริงคือ การเติบโตให้ทันหรือเท่ากับโครงสร้างที่มีอยู่ เป็นไปได้เนื่องจากระบบ

2. กระบวนการ (Process)

2.1 SIPOC

กระบวนการทำงาน (Standard Operating Procedure) ทั้งองค์กร มีความชัดเจน และยังไม่เป็นมาตรฐานที่ใช้ในการทำงานได้อย่างชัดเจน

2.2 ทุนมนุษย์

กระบวนการบริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบยังไม่มี ความชัดเจน ไม่เป็นมาตรฐาน

2.3 ประเด็นทางกฎหมาย

อ.ส.พ. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบ อาทิ กลุ่มลูกจ้างโครงการ

3. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

3.1 ยุทธศาสตร์

อ.ส.พ. ไม่ได้มีการกำหนดหรือออกแบบให้การบริหารทุนมนุษย์เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม

3.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

อ.ส.พ. ยังไม่มีกระบวนการ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์พื้นฐานที่ครบถ้วน พร้อมทั้งบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทุนมนุษย์อย่างแท้จริง

3.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อ.ส.พ. ยังไม่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ทั้ง ระบบสมรรถนะ (Competency System) , ระบบการบริหารสายอาชีพ (Career Management System), ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development System) เป็นต้น

3.4 ค่านิยม สภาพแวดล้อม

อ.ส.พ. ยังไม่มีการกำหนดกิจกรรม หรือการดำเนินการอย่างชัดเจนในการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่คาดหวังต่อพนักงาน อสพ.

4. เทคโนโลยี (Technology)

4.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดิจิทัล (HR Digital)

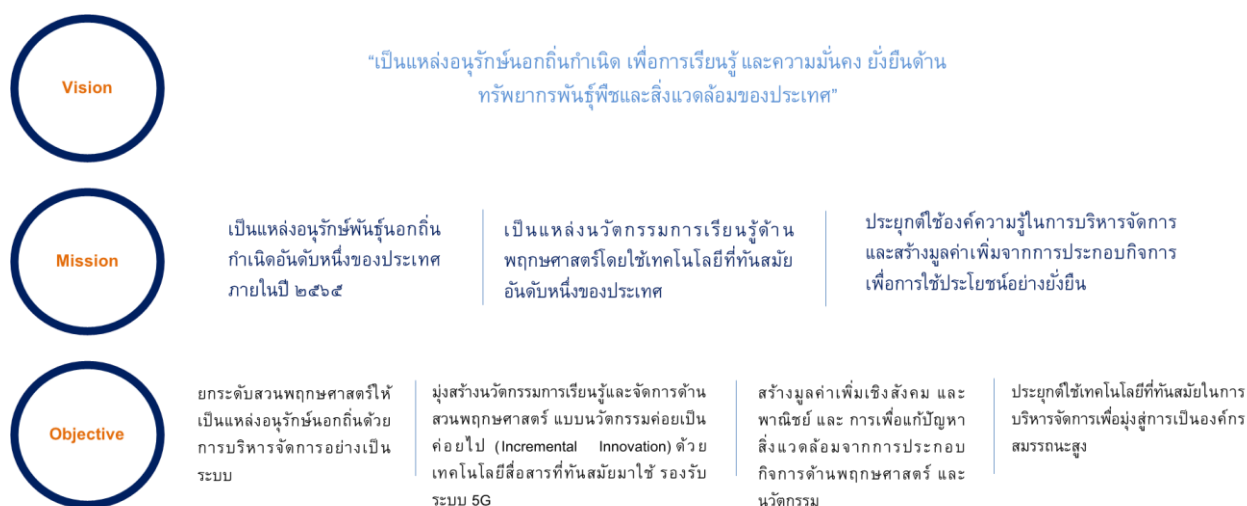
อ.ส.พ. ยังไม่ได้ใช้เทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการบริหารจัดการอย่างครบถ้วน และเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการใช้เพื่องานบริหารข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์

4.2 การวิเคราะห์เชิงทรัพยากรมนุษย์ (HR Analytics)

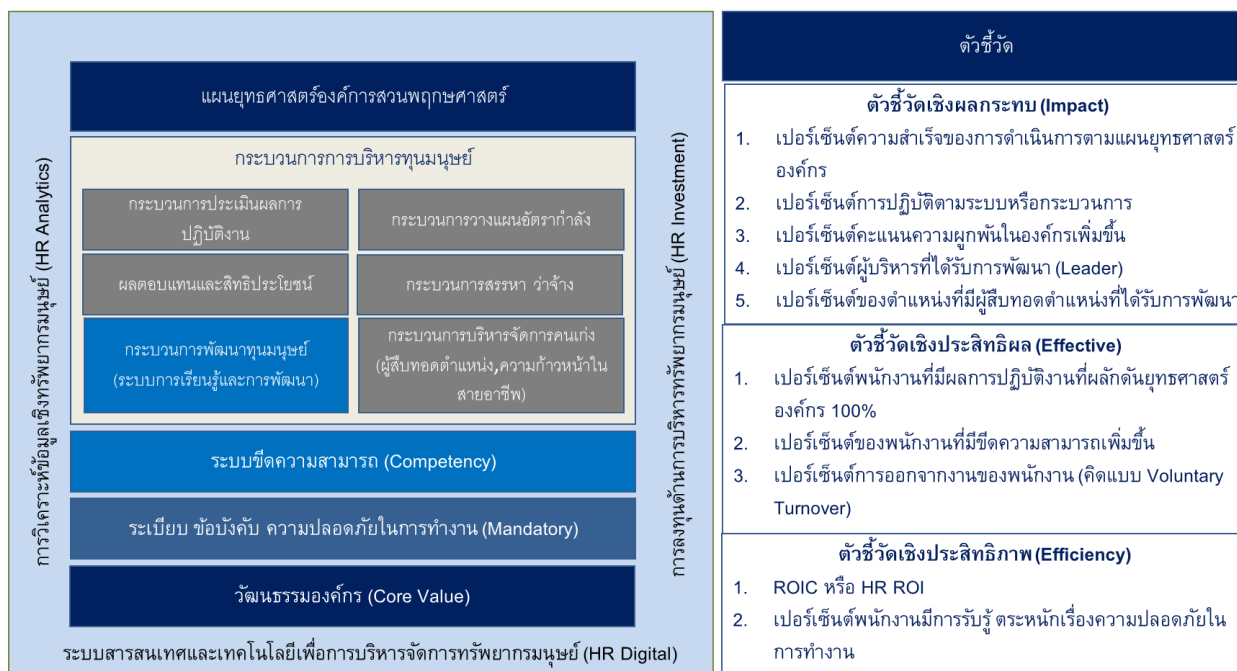
ด้านมี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 อสพ. ยังไม่มีการนำเอาข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และถูกต้อง ส่วนที่ 2 บุคลากรในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความรู้ ทักษะการวิเคราะห์ และเครื่องมือในการวิเคราะห์

2. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์



ตัวแบบการการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ (HCM Model)



นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือทุนมนุษย์ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

นโยบายส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กร : I Love Plant

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งหวังให้พนักงานแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับทิศทาง ความเชื่อ คุณค่า และค่านิยมของ องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) ผ่านกระบวนการพัฒนา การเรียนรู้ และกิจกรรมต่างๆ

1. นโยบายด้านการจัดการสมรรถนะ ชีตความสามารถของพนักงาน องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.)

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถหรือสมรรถนะของพนักงานอย่างชัดเจน โดยมีสมรรถนะทั้ง สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะด้านผู้นำ (Leadership Competency) ที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำในทุกระดับ และเป็นผู้นำที่ไว้วางใจ มีความสามารถ และปลดปล่อยศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ที่มุ่งเน้นทักษะตามกรอบแนวทางที่ของระดับบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Functional Competency) ที่มุ่งเน้นความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และการเชื่อมโยงกับการจัดการความรู้ในระดับบุคคล

2. นโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์หรือระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) มุ่งเน้นให้การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อผลักดันเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) เนื่องด้วย องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) มีลักษณะเป็นองค์การพื้นฐานความรู้ ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ของ องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าทั้งทางวิชาการ การอนุรักษ์ รวมถึงการพัฒนาดังกล่าวต้องสอดคล้องกับการจัดการความรู้ และนวัตกรรม

3. นโยบายการบริหารโครงสร้างและอัตรากำลัง

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) มุ่งเน้นการวางระบบ และกระบวนการในการจัดการอัตรากำลังคน และการใช้ข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เพื่อสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการอัตรากำลังคน และการจ้างงาน รวมถึงการบริหารจัดการต้นทุนต่างๆ ค่าใช้จ่ายต่างๆ และการลงทุนต่างๆ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ให้สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์องค์กรและแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทุนมนุษย์

4. นโยบายการสรรหาและการว่าจ้าง

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) มุ่งเน้นการสรรหาและว่าจ้าง ตลอดทั้งการคัดเลือกบุคลากร การบริหารจัดการสภาพการจ้างทั้งหมดให้สอดคล้องต่อข้อกำหนด ตลอดทั้งการใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์อื่นๆ เพื่อให้สามารถรับบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ซึ่งจะผนวกเข้ากับแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง และเส้นทางอาชีพตามที่กำหนด

5. นโยบายการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) มุ่งเน้นการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ บนกระบวนการและหลักการที่ถูกต้อง พิจารณาทั้งในมิติของ สมรรถนะ เส้นทางอาชีพ ความสามารถในการจ่ายของ อ.ส.พ ความเป็นธรรมภายใน การปฏิบัติตามหลักกฎหมาย และความสามารถในการแข่งขันของตลาด

6. นโยบายการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) มุ่งเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนยุทธศาสตร์สำนัก สู่ดัชนีชี้วัดระดับหน่วยงานและ/หรือบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่า การทำงานของพนักงานจะสอดคล้องต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร และใช้กระบวนการประเมินผลที่ถูกต้อง โปร่งใส สื่อสารหลักเกณฑ์อย่างถ่วงน้ำหนัก

7. นโยบายการบริหารจัดการคนเก่ง

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) มุ่งเน้นการบริหารจัดการทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการกลุ่มคนเก่งหรือ Talent Management เพื่อให้กลุ่มคนเหล่านั้นเป็นกำลังที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการสร้างความยั่งยืนให้แก่ องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) ทั้งในทางกิจการและวิชาการ

8. นโยบายสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงานอย่างมาก เนื่องจากเล็งเห็นถึงคุณภาพการใช้ชีวิตของพนักงาน ความปลอดภัยของการปฏิบัติของพนักงานต่อลูกค้าผู้เข้ามาเยี่ยมชมและใช้บริการในพื้นที่ของ องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.)

9. นโยบายการบริหารจัดการระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

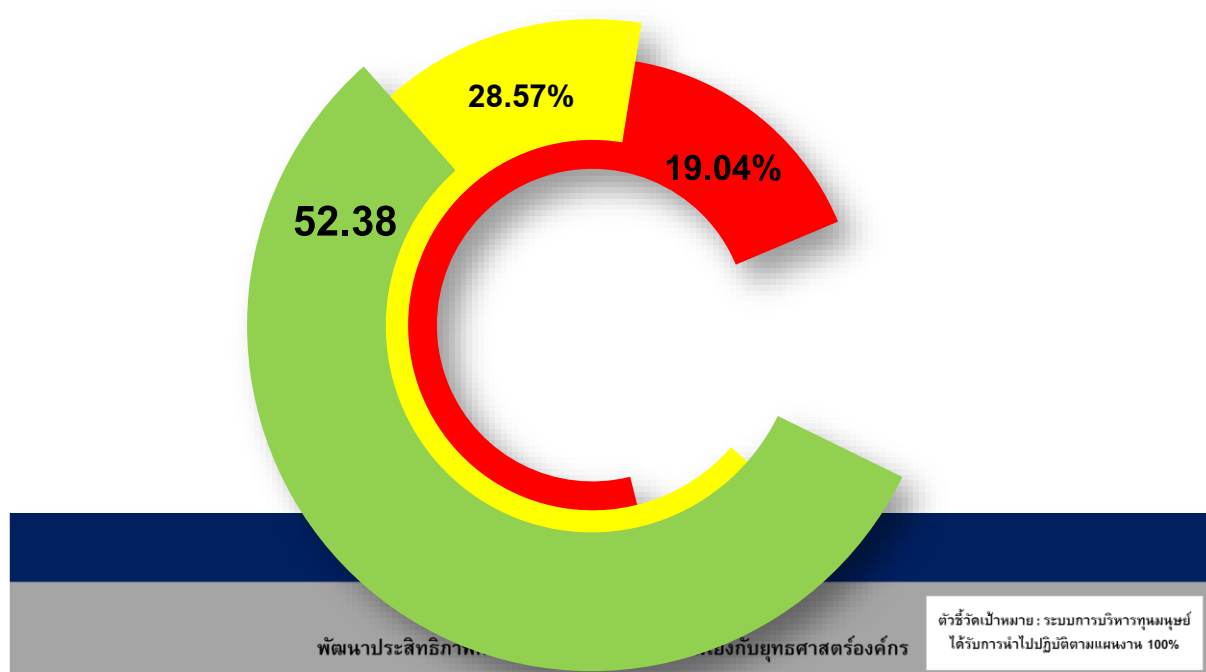
องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) มุ่งเน้นต่อการผลักดันให้ องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) ก้าวไปสู่การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตอบสนองต่อการก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลตามแนวทางยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และการให้ความสำคัญต่อการใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ ที่เรียกว่า HR Analytics เพื่อใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์และการสร้างกลยุทธ์ จนถึงระดับปฏิบัติการในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญในการผลักดัน องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรได้

สรุปภาพรวมการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์

จำนวนกิจกรรมทั้งสิ้น 63 กิจกรรม (ส่วนที่เป็นไปตาม TOR และ นอกเหนือจาก TOR)

อธิบาย

- กิจกรรมที่ทำแล้วเสร็จ คือ 52.38% เป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการตาม TOR และ กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้ระบบมีพัฒนาการที่ดีขึ้น ซึ่งจะอยู่นอกเหนือจาก TOR
- กิจกรรมที่ดำเนินการไปบางส่วนแต่ยังไม่แล้วเสร็จ คือ 28.57% ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในปี 2565 อย่างต่อเนื่อง ไม่แล้วเสร็จในปี 2564 และ บางกิจกรรมก็ยังไม่ถึงเวลาหรือรอบของการดำเนินการ ซึ่ง ทม. ต้องนำไปดำเนินการต่อ
- กิจกรรมที่ยังไม่ได้ดำเนินการ อยู่ที่ 19.04% เป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในปี 2565 ทั้งหมด
- การดำเนินการตาม TOR ครบถ้วน 100%



กิจกรรมหลักต้นเป้าหมาย 1	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
โครงสร้างองค์กรได้รับการ ทบทวนและออกแบบให้เหมาะสม กับการบริหารทุนมนุษย์ และ ลักษณะองค์กร และการจัดการ บริหารอัตรากำลังคน	1. การทบทวนโครงสร้างองค์กรตามข้อเสนอของ สปร. และ ดำเนินการวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงสร้าง ต่อการบริหาร จัดการในปัจจุบัน	ได้ดำเนินการทั้งในรายงาน และการเข้าร่วม ประชุมเพื่อให้ข้อเสนอ รวมถึงได้เพิ่มเติม คำอธิบายในรายงานการเพิ่มจำนวนนักวิจัย	
	2. การทบทวนโครงสร้างระดับตำแหน่ง โครงสร้างตำแหน่งงานตาม กรอบของ สปร. (Job Structure / Job Family)	ได้ดำเนินการทั้งในรายงาน และการเข้าร่วม ประชุมเพื่อให้ข้อเสนอ รวมถึงได้เพิ่มเติม คำอธิบายในรายงานการเพิ่มจำนวนนักวิจัย	
	3. การจัดทำ มาตรฐานตำแหน่งงานใหม่ โดยวิเคราะห์ถึงระดับ องค์ประกอบ (Job Hierarchy and Function Analysis)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%	
	4. กระบวนการขออนุมัติจากผู้มีอำนาจ (บอร์ด)	อ้างอิงจากระเบียบของ อ.ส.พ. และ ได้บรรจุใน รายละเอียดขั้นตอนลงใน SIPOC ของ HCM	
	5. การสื่อสารให้แก่พนักงานทราบ ถึงการดำเนินการเงื่อนไข การ เปลี่ยนแปลง รวมถึงการวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	ดำเนินการในวันที่ 2 สิงหาคม 2564	

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร		ตัวชี้วัดเป้าหมาย: ระบบการบริหารทุนมนุษย์ ได้รับการนำไปปฏิบัติตามแผนงาน 100%

กิจกรรมหลักต้นเป้าหมาย 1	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
โครงสร้างองค์กรได้รับการ ทบทวนและออกแบบให้เหมาะสม กับการบริหารทุนมนุษย์ และ ลักษณะองค์กร และการจัดการ บริหารอัตรากำลังคน ตัวชี้วัดเป้าหมาย : มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ภายใน ปี 2564	6. จัดทำกระบวนการประมาณการอัตรากำลังคน และการวิเคราะห์อัตรา กำลังคน และ โครงสร้างอัตรากำลัง (Workforce Landscape)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%	
	7. จัดทำกระบวนการสรรหา คัดเลือก และกำหนดนโยบายการสรรหา คัดเลือก	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%	

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร		ตัวชี้วัดเป้าหมาย: ระบบการบริหารทุนมนุษย์ ได้รับการนำไปปฏิบัติตามแผนงาน 100%

กิจกรรมหลักต้นเป้าหมาย 2	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานได้รับการเชื่อมโยงและ กระจายลงสู่พนักงานรายบุคคล 100% ตัวชี้วัดเป้าหมาย : 100% ระบบกระจายลงสู่พนักงาน ระดับบุคคล	1. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในแต่ละสำนักเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ สำนัก กับ กิจกรรมหลักต้นเป้าหมายและกำหนด ตัวชี้วัดระดับต่างๆ	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%	
	2. ออกแบบ พัฒนา และจัดทำแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายบุคคล (หรือ หน่วยงาน) กำหนด KPIs ระดับบุคคล	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%	
	3. สื่อสารถึงกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของปี 2564 ไปยัง พนักงานทุกคน	ดำเนินการตามรอบระยะเวลาของ อ.ส.พ	
	4. ดำเนินกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Process) เชื่อมโยงต่อการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%	
	5. นำข้อมูลจากการประเมินมารวบรวม วิเคราะห์ และ ตัดเกรดการจ่าย ผลตอบแทน (Normal Curve)	ดำเนินการตามรอบระยะเวลาของ อ.ส.พ	
	6. นำเสนอคณะทำงานเพื่ออนุมัติผลการประเมิน และการดำเนินการตามมติ ของบอร์ด ว่าด้วยการปรับเงินเดือน และการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ(โบนัส)	ดำเนินการตามรอบระยะเวลาของ อ.ส.พ	

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร		ตัวชี้วัดเป้าหมาย : ระบบการบริหารทุนมนุษย์ ได้รับการนำไปปฏิบัติตามแผนงาน 100%

กิจกรรมหลักด้านเป้าหมาย 3	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
สภาพการจ้างของพนักงานได้รับการปรับปรุงให้ถูกต้องตามกฎหมาย 100% โดยไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ** (งานนี้ไม่ได้อยู่ใน TOR 2564)	1. ศึกษาถึงรายละเอียดของสภาพการจ้าง และข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	มีการหารือเรื่องนี้กับทางคณะกรรมการฯ	
	2. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาการปรับสภาพการจ้าง และหาทางออกในการจัดการ (ตัวแทนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง)	ทางฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะดำเนินการ (ควรดำเนินการต่อในปี 2565)	
	3. ศึกษาทางออกสำหรับกรณีการปรับสภาพการจ้างนำเสนอต่อคณะกรรมการ / บอร์ดเพื่อการพิจารณาอนุมัติหลักการและการดำเนินการ	ควรดำเนินการในปี 2565	
	4. จัดทำแผน รายละเอียด ขั้นตอนในการปรับสภาพการจ้างตามขั้นตอนทางกฎหมาย (การออกแบบตัวแบบการจ้างงานที่เหมาะสม - Labor Modelling)	ควรดำเนินการในปี 2565 ในการวิเคราะห์หัตถ์ราคาล้าง	
	5. อธิบาย สื่อสารไปยังพนักงานที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง และพนักงานทุกคนในองค์กร	ควรดำเนินการในปี 2565	
	6. ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่กำหนดไว้	ควรดำเนินการในปี 2565	
ตัวชี้วัดเป้าหมาย : 100% ของพนักงานมีสภาพการจ้างที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย			

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร		ตัวชี้วัดเป้าหมาย : ระบบการบริหารทุนมนุษย์ ได้รับการนำไปปฏิบัติตามแผนงาน 100%

กิจกรรมหลักด้านเป้าหมาย 4	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
จัดทำระบบค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน ภายในปี 2566	1. ศึกษา ทบทวนโครงสร้างเงินเดือนในปัจจุบันตามข้อเสนอของ สปร. แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง และ การปรับเปลี่ยนเงินเดือนให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ (ดำเนินการแบบมีระยะ (phasing))	ดำเนินการประชุมร่วมกับคณะกรรมการ และทำข้อเสนอในรายงานการเพิ่มนักวิจัย	
	2. ศึกษา การสำรวจเงินเดือน ของตลาดที่มีความใกล้เคียงกัน (Salary Survey)	ควรดำเนินการในปี 2565 แต่มีการศึกษาและเสนอแนะเบื้องต้นในรายงานการเพิ่มนักวิจัย	
	3. ออกแบบตัวแบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ	ควรดำเนินการในปี 2565 แต่มีการศึกษาและเสนอแนะเบื้องต้นในรายงานการเพิ่มนักวิจัย	
	4. ดำเนินการตามระเบียบการอนุมัติ ค่าคณะกรรมการหรือบอร์ด	ควรดำเนินการในปี 2565 แต่มีการศึกษาและเสนอแนะเบื้องต้นในรายงานการเพิ่มนักวิจัย	
	5. สื่อสารให้แก่พนักงานทราบถึง โครงสร้างค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ใหม่	ควรดำเนินการในปี 2565 แต่มีการศึกษาและเสนอแนะเบื้องต้นในรายงานการเพิ่มนักวิจัย	
	6. ดำเนินการใช้โครงสร้างใหม่	ควรดำเนินการในปี 2565 แต่มีการศึกษาและเสนอแนะเบื้องต้นในรายงานการเพิ่มนักวิจัย	
ตัวชี้วัดเป้าหมาย : แล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2566			

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากร		ตัวชี้วัดเป้าหมาย : ระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้รับการนำไปปฏิบัติตามแผนงาน 100%

กิจกรรมหลักต้นเป้าหมาย 1	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
พนักงาน 100% ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ได้รับการประเมินขีดความสามารถและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	1. ทบทวนสมรรถนะ Competency ทุกระดับ	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%	
	2. ออกแบบวิธีการประเมินสมรรถนะ (Competency Base Assessment) และกระบวนการประเมิน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%	
	3. สื่อสารไปยังพนักงานที่ต้องได้รับการประเมินสมรรถนะ(Competency Base Assessment)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%	
	4. ดำเนินการประเมิน เพื่อประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%	
	5. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ และดัชนีวัดผลสำเร็จ (KPIs)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%	
	6. ดำเนินการพัฒนาตามแผน ด้วยการใช้ Learning Model Approach และการประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการเรียนรู้ (ROI)	แผนการฝึกอบรม 2565	
ตัวชี้วัดเป้าหมาย : พนักงานองค์การสวนพฤกษศาสตร์ 100% ได้รับการประเมินขีดความสามารถ และมีแผนพัฒนารายบุคคล			

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากร		ตัวชี้วัดเป้าหมาย : ระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้รับการนำไปปฏิบัติตามแผนงาน 100%

กิจกรรมหลักต้นเป้าหมาย 2	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
พัฒนาแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งตามแผนงาน 100% ภายในปี 2566	1. วิเคราะห์กลุ่มตำแหน่งที่มีความสำคัญ (Critical Position) ตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร และกลยุทธ์	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100% ในรายงาน การประเมินสมรรถนะ Competency , 9 Grid และ แผนพัฒนาสายอาชีพ(CDP)	
	2. กระบวนการในการคัดกรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือก ผู้ที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate Successor)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100% ในรายงาน การประเมินสมรรถนะ Competency , 9 Grid และ แผนพัฒนาสายอาชีพ(CDP)	
	2. ประเมินสมรรถนะ Competency Base Assessment สำหรับกลุ่ม ผู้ที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate Successor)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100% ในรายงาน การประเมินสมรรถนะ Competency , 9 Grid และ แผนพัฒนาสายอาชีพ(CDP)	
	3. ประเมิน ผู้ที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate Successor)ตามตำแหน่งที่มีความสำคัญ ด้วยการใช้ 9 Grid เพื่อลำดับ ผู้ที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate Successor)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100% ในรายงาน การประเมินสมรรถนะ Competency , 9 Grid และ แผนพัฒนาสายอาชีพ(CDP)	
ตัวชี้วัดเป้าหมาย : แผนผู้สืบทอดตำแหน่ง และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง 100% ภายในปี 2566			
	4. จัดทำแผนในการพัฒนา ผู้ที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate Successor) (พิจารณาจาก ระยะเวลาที่ ผู้สืบทอดตำแหน่งรายนั้นสามารถขึ้นมาเป็น ผู้ครองตำแหน่ง (Incumbent) ได้)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100% ในรายงาน การประเมินสมรรถนะ Competency , 9 Grid และ แผนพัฒนาสายอาชีพ(CDP)	

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์			
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากร		ตัวชี้วัดเป้าหมาย : ระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้รับการนำไปปฏิบัติตามแผนงาน 100%	
กิจกรรมหลักต้นเป้าหมาย 3	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
มีระบบการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CMP) ภายในปี 2564 สำหรับตำแหน่งหลัก 100% และทั้งหมดทุกตำแหน่งที่สำคัญภายในปี 2566 ตัวชี้วัดเป้าหมาย : CMP ตำแหน่งหลัก 100% ภายในปี 2564 และพนักงานทุกตำแหน่งในปี 2566	1. ออกแบบและพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path) และวิธีการบริหารสายอาชีพ Career Management ทั้งแบบแนวนอน (Horizontal) , แนวตั้ง (Vertical)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100% ในรายงาน การประเมินสมรรถนะ Competency , 9 Grid และแผนพัฒนาสายอาชีพ(CDP)	
	2. จัดตั้งคณะกรรมการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management Committee : CMC) พร้อมฝึกอบรมบทบาท และความรู้	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100% ในรายงาน การประเมินสมรรถนะ Competency , 9 Grid และแผนพัฒนาสายอาชีพ(CDP)	
	3. นำผลการประเมินขีดความสามารถ (Competency Base Assessment) ของตำแหน่งที่กำหนดมาทำการวิเคราะห์ 9 Grid	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100% ในรายงาน การประเมินสมรรถนะ Competency , 9 Grid และแผนพัฒนาสายอาชีพ(CDP)	
	4. จัดทำแผนพัฒนาตามสายความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100% ในรายงาน การประเมินสมรรถนะ Competency , 9 Grid และแผนพัฒนาสายอาชีพ(CDP)	
	5. สื่อสารไปยังพนักงานตำแหน่งต่างๆ และเชื่อมโยงกับการประเมินผลการทำงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100% ในรายงาน การประเมินสมรรถนะ Competency , 9 Grid และแผนพัฒนาสายอาชีพ(CDP)	

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์			
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากร		ตัวชี้วัดเป้าหมาย : ระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้รับการนำไปปฏิบัติตามแผนงาน 100%	
กิจกรรมหลักต้นเป้าหมาย 4	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
ดำเนินการตามแผนพัฒนาผู้นำ 100%ภายในปี 2564 ตัวชี้วัดเป้าหมาย : 100% ของผู้นำได้รับการพัฒนาในปี 2564	1. การประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับ 5 – 8 แบบ 360 องศา (360 Leadership Assessment) ** (นอกเหนือจาก TOR)	ตามสถานการณ์เบื้องต้น ทาง ทม. จะกำหนดวิธีการที่เหมาะสมกับ อสพ. อีกครั้ง	
	2. การประเมินสมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency), สมรรถนะบริหาร (Managerial Competency) ** (นอกเหนือจาก TOR)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100% ในรายงาน การประเมินสมรรถนะ Competency , 9 Grid และ แผนพัฒนาสายอาชีพ(CDP)	
	3. จัดทำ Leadership Development Program และกำหนดตัวชี้วัด (Measurement Matrix) ** (นอกเหนือจาก TOR)	ตามสถานการณ์เบื้องต้น ทาง ทม. ได้กำหนดให้มีการฝึกอบรม Leadership Mindset ในเดือนสิงหาคม 2564	
	4. ดำเนินการพัฒนาตาม Program ที่กำหนดและติดตาม ประเมินตามตัวชี้วัดที่กำหนด ** (นอกเหนือจาก TOR)	การจัดทำ Training Road Map ที่สอดคล้องกับ Competency 100%	
	5. จัดทำรายงานสรุปการติดตามเพื่อนำสู่การพัฒนาในระดับต่อไปแก่ผู้บริหาร ** (นอกเหนือจาก TOR)	ตามสถานการณ์เบื้องต้น ทาง ทม. จะกำหนดวิธีการที่เหมาะสมกับ อสพ. อีกครั้ง	

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม และ สร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์		ตัวชี้วัดเป้าหมาย : ระดับความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้นจากปี 2654 (2564 ระดับคะแนนอยู่ที่ 3.65)

กิจกรรมหลักด้านเป้าหมาย 1	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
พนักงาน 100% มีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ภายในปี 2564 และมีการเชื่อมโยงค่านิยมองค์กรสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลภายในปี 2565 ตัวชี้วัดเป้าหมาย : 100% ของพนักงานมีความเข้าใจค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร	1. ทบทวนค่านิยม สมรรถนะหลัก (Core Competency) พร้อมทั้งแปลงให้อยู่ในรูปแบบระดับพฤติกรรม (Key Behavior)	ดำเนินการเสร็จสิ้น 100%	
	2. จัดทำการเชื่อมโยงระหว่าง สมรรถนะหลัก (Core Competency) กับ การประเมินระดับขีดความสามารถ และแผนการพัฒนาตาม สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ดำเนินการเสร็จสิ้น 100% ทั้งในรายงานแผนพัฒนาสายอาชีพ(CDP) และแผนการฝึกอบรม (Training Road Map)	
	3. จัดทำการสื่อสาร ค่านิยม สมรรถนะหลัก (Core Competency) ด้วยการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ อาทิ นิทรรศการ การฝึกอบรม	ต้องดำเนินการในปี 2565	
	4. เชื่อมโยง สมรรถนะหลัก (Core Competency) สู่ระบบการปฏิบัติงาน และทำการสื่อสาร ฝึกอบรมให้แก่พนักงานทุกคน	ดำเนินการเสร็จสิ้น 100%	
	5. สร้างสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับ สมรรถนะหลัก (Core Competency) , ค่านิยม (Core Value) อาทิ การกำหนดให้มีการพูดถึง ค่านิยม (Core Value) ทุกครั้งก่อนการประชุม	ต้องดำเนินการในปี 2565	

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม และ สร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์		ตัวชี้วัดเป้าหมาย : ระดับความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้นจากปี 2654 (2564 ระดับคะแนนอยู่ที่ 3.65)

กิจกรรมหลักด้านเป้าหมาย 2	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
นำเทคโนโลยีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในระดับพื้นฐานภายในปี 2564 ตัวชี้วัดเป้าหมาย : มีการเริ่มนำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้ภายในปี 2564	1. ศึกษาถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	มีการจัดทำข้อเสนอแนะไว้ในรายงาน แต่การดำเนินการต้องดำเนินการในปี 2565	
	2. คัดเลือกระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม และตอบสนองต่อการทำงานขององค์กรสวนพฤษฯได้	ต้องดำเนินการในปี 2565	
	3. ดำเนินการติดตั้งระบบ ที่ต้องสามารถทำ HR Analytics ได้	ต้องดำเนินการในปี 2565	
	4. พนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถใช้ระบบได้	ต้องดำเนินการในปี 2565	

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์			
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม และ สร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์			ตัวชี้วัดเป้าหมาย : ระดับความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้นจากปี 2654 (2564 ระดับคะแนนอยู่ที่ 3.65)

กิจกรรมหลักต้นเป้าหมาย 3	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
พัฒนาการทำงานเป็นทีม (Synergy Teamwork) ให้ได้ภายในปี 2565 ตัวชี้วัดเป้าหมาย : ทุกหน่วยงาน มี KPIs ที่เชื่อมโยงกันอย่างน้อย 50% ในปี 2564	1. บูรณาการKPIs ของทุกสำนัก และสร้างชุด KPIs ที่แต่ละสำนักรับผิดชอบร่วมกัน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100% ทั้งการจัดทำ KPIs Map และการจัดการประเมินผลรายบุคคล	
	2. จัดตั้งคณะทำงาน (Cross Function Committee) เพื่อร่วมกันในการกำหนดกิจกรรมเพื่อสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม แบบ Synergy	ควรดำเนินการในปี 2565	
	3. จัดการพัฒนา Synergy Teamwork Theme เป็นธีมหลักในการทำงานร่วมกัน และทำการประกวดผลงาน CFC (ส่วนนี้เชื่อมโยงกับ CoP และการทำ Innovation Award)	ควรดำเนินการในปี 2565	
	4. กำหนด Synergy Team เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ควรดำเนินการในปี 2565	

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์			
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม และ สร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์			ตัวชี้วัดเป้าหมาย : ระดับความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้นจากปี 2654 (2564 ระดับคะแนนอยู่ที่ 3.65)

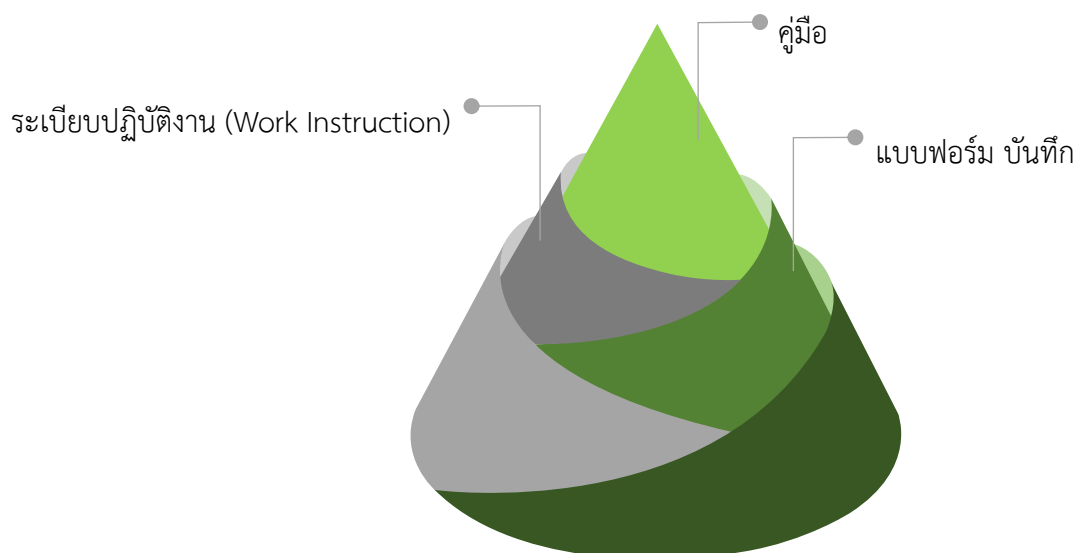
กิจกรรมหลักต้นเป้าหมาย 4	กิจกรรม ดำเนินการ	ผลดำเนินการ	สถานะ
พัฒนาความปลอดภัย สภาพแวดล้อมการทำงานให้ได้มาตรฐานสากลภายในปี 2565 ตัวชี้วัดเป้าหมาย : 80% ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย	1. ทบทวนผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในวิชาชีพให้ได้ตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย	ต้องดำเนินการในปี 2565	
	2. จัดทำ ทบทวนกระบวนการ ระเบียบข้อบังคับ และการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย ตามกฎหมาย และมาตรฐานความปลอดภัย	ต้องดำเนินการในปี 2565	
	3. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้โดยอาศัยการประยุกต์จากกระบวนการมาตรฐาน 18001	ต้องดำเนินการในปี 2565	
	4. จัดทำ Business Continuity Plan ตามแผนรองรับความเสี่ยง	ต้องดำเนินการในปี 2565	

3. การจัดทำระบบ

การจัดทำโครงสร้างเอกสาร

กระบวนการระบบการบริหารทุนมนุษย์

ดำเนินการจัดทำระบบและโครงสร้างเอกสารเพื่อให้ ทม. นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน



กระบวนการระเบียบปฏิบัติการ

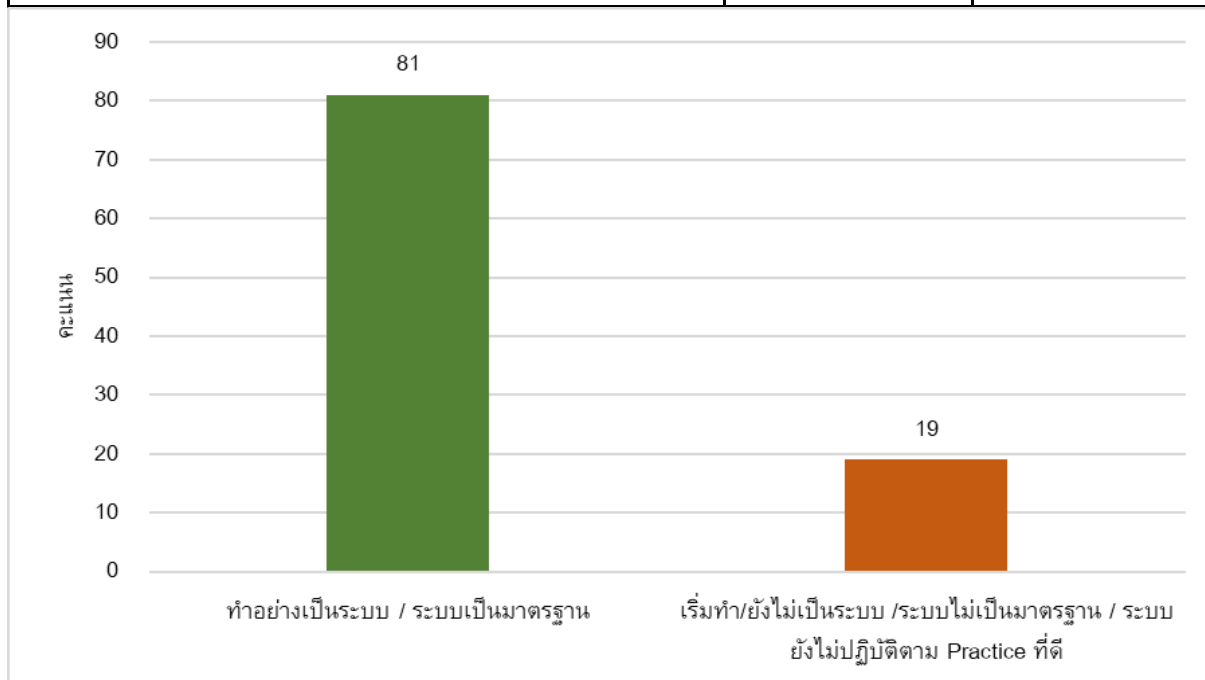
1. ระเบียบปฏิบัติงาน การประมาณอัตรากำลัง (QP-HR-001)
2. ระเบียบปฏิบัติงาน การสรรหาว่าจ้าง (QP-HR-002)
3. ระเบียบปฏิบัติงาน การฝึกอบรม (QP-HR-003)
4. ระเบียบปฏิบัติงาน การพัฒนาทุนมนุษย์ (QP-HR-004)
5. ระเบียบปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน (QP-HR-005)
6. ระเบียบปฏิบัติงาน การประเมินขีดความสามารถ (QP-HR-006)
7. ระเบียบปฏิบัติงาน การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (QP-HR-007)
8. ระเบียบปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์ (QP-HR-008)
9. ระเบียบปฏิบัติงาน การบริหารความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (QP – HR – 009)

4. การตรวจติดตามภายใน

คะแนน (รวม) การตรวจติดตามการปฏิบัติงาน (Internal Audit) ด้านการบริหารทุนมนุษย์

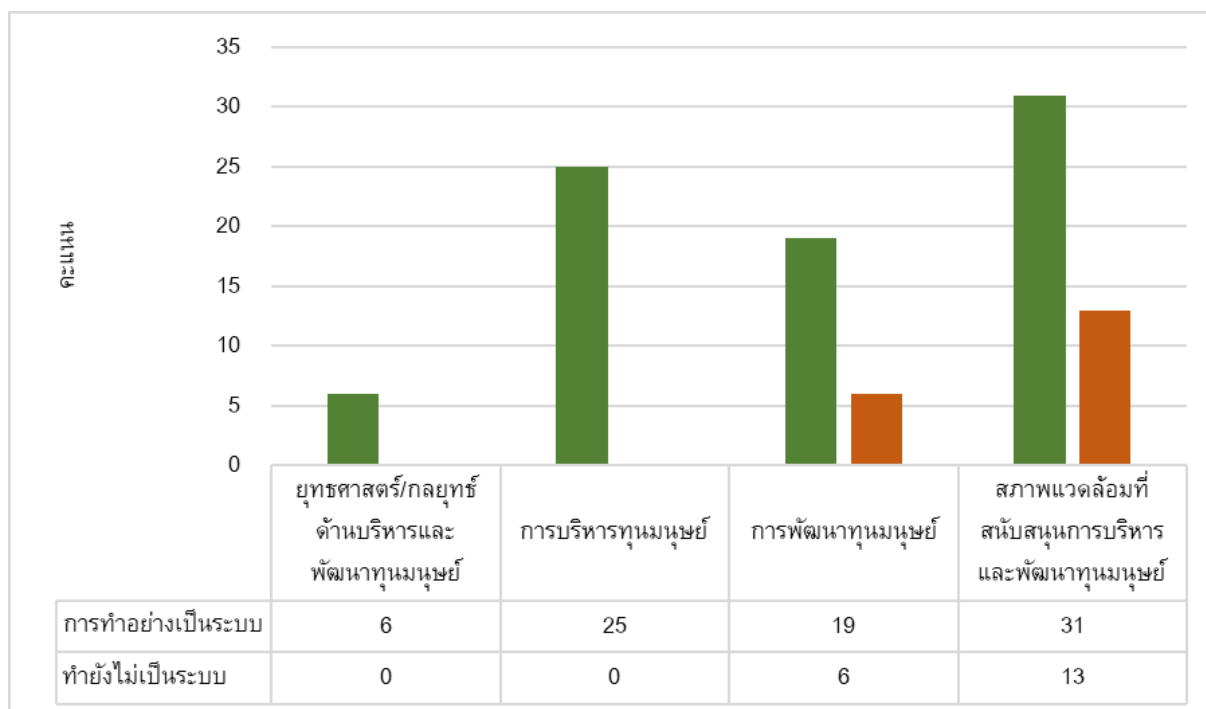
รายละเอียดอ่านได้ที่ รายงานการตรวจติดตามภายใน

คะแนนการตรวจติดตามภายในการบริหารทุนมนุษย์		
หัวข้อ	จำนวน (ข้อ)	คิดเป็น (คะแนน)
ทำอย่างเป็นระบบ / ระบบเป็นมาตรฐาน	13	81
เริ่มทำ/ยังไม่เป็นระบบ / ระบบไม่เป็นมาตรฐาน / ระบบยังไม่ปฏิบัติตาม Practice ที่ดี	3	19
รวม	16	100



คะแนนการตรวจติดตามการปฏิบัติงาน (Internal Audit) การบริหารทุนมนุษย์ 4 ด้าน

รายละเอียดอ่านได้ที่รายงานการตรวจติดตามภายใน



การดำเนินการเพิ่มเติมจาก TOR

การดำเนินการเพิ่มเติมจาก TOR เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาระบบและองค์ประกอบของการบริหารทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สิ่งที่ต้องดำเนินการ (ตาม TOR)

1. การศึกษาประเมิน

1. รายงานสถานการณ์ปัจจุบันในมิติการบริหารทุนมนุษย์โครงสร้างการบริหารจัดการ ความท้าทาย
2. รายงานผลสำรวจความผูกพันในองค์กร
3. การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis)

2. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์

1. การจัดทำ HCM Model
2. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ (ระยะสั้น และ ระยะยาว)

3. การจัดทำระบบ

1. กระบวนการบริหารทุนมนุษย์สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และตัวแบบทุนมนุษย์
2. การผลักดันและปรับใช้ในการดำเนินการ

4. การตรวจติดตามภายใน

1. รายงานการตรวจติดตามภายใน
2. รายงานผลสัมฤทธิ์ และสิ่งที่ต้องปรับปรุงไปยังระดับบริหาร

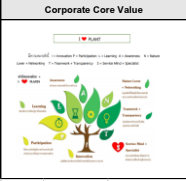
Competency Base Management

Competency Guideline: องค์การสวนพฤกษศาสตร์

ตัวแบบสมรรถนะ Competency Model

รายละเอียดเพิ่มเติม อ้างอิงจากเอกสารแนวทางการจัดทำและประเมินสมรรถนะองค์การสวนพฤกษศาสตร์

ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) คือ ตัวแบบขีดความสามารถ ที่เป็นการสร้าง หรือพัฒนา รูปแบบของ สมรรถนะ ที่เชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ (Vision), พันธกิจ (Mission) และยุทธศาสตร์องค์กร (Strategy) ของทั้งองค์การสวนพฤกษศาสตร์

Competency Model : องค์การสวนพฤกษศาสตร์			
Corporate Core Value 	Corporate Strategy 1. ภาครัฐสวนพฤกษศาสตร์ให้เป็นแหล่งอนุรักษ์พันธุกรรมด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 2. ผู้สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และจัดการด้านสวนพฤกษศาสตร์ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับระบบ 5G 3. สร้างมูลค่าเพิ่มเชิงสังคม และพาณิชย์ จากการประกอบกิจการสวนพฤกษศาสตร์ร่วมกับสื่อมวลชน เพื่อดึงดูดการใช้ประโยชน์ และการเกิดประโยชน์ส่วนรวม 4. มีประชาชนใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	Core Competency 1. I : Innovation (Initiate Innovation) 2. P : Participation (Participate with Collaborate all stakeholders) 3. L : Learning (Leverage active learning) 4. A : Awareness (Aware Quality of work) 5. N : Nature Lover (Loving the nature) 6. N : Network (Network cultivating) 7. T : Teamwork (Synergize team) 8. T : Transparency (Act a transparent) 9. S : Service Mind (customer focus) 10. S : Specialist (Act as Professional) Should be 1. Initiate Innovation 2. Participate with Collaborate all stakeholders 3. Leveraging active learning 4. Aware quality of work 5. Networking cultivated 6. Trust a team 7. Serve the specialist with service mind	Managerial Competency 1. Management Excellence (Planning , Organizing, Controlling) 2. Engagement Readiness 3. Lead through vision and values 4. Professional Knowledge and Skill
Vision Statement เป็นแหล่งอนุรักษ์พันธุกรรมอันล้ำค่า เพื่อการเรียนรู้ และความมั่นคง ยั่งยืนด้านทรัพยากรพันธุ์พืช และสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย	Organization Competency 1. Knowledge base Organization (Botanic Expertise) 2. Infrastructure availability		
Mission Statement 1. เป็นแหล่งอนุรักษ์พันธุกรรมอันล้ำค่าเพื่อต้นแบบของประเทศไทยในปี 2565 2. เป็นแหล่งนวัตกรรมการเรียนรู้ด้านสวนพฤกษศาสตร์ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับระบบ 5G 3. มีประชาชนใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ และสร้างมูลค่าเพิ่มจากการประกอบกิจการเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน			Leadership Competency Engage People – Attends to the need and feeling of others to develop effective and high performance team. Inspire Trust – demonstrate good leadership mindset , intention, integrity and high performance to team. Positive Disposition Approaches challenges with visible assuredness: remains realistically optimistic when pursuing work objective Unleash talent – identify successor and talent in team and provide challenging chance to talent for demonstrating their high performance.

องค์ประกอบของตัวแบบสมรรถนะ Competency Model

องค์การสวนพฤกษศาสตร์

A. ที่มาของการพัฒนา ตัวแบบสมรรถนะ Competency Model

1. ค่านิยมองค์กร (Corporate Core Value) :

I Love PLANT

2. พันธกิจ (Mission Statement):

1. เป็นแหล่งอนุรักษ์พันธุ์นอกถิ่นกำเนิดอันดับหนึ่งของประเทศภายในปี 2565
2. เป็นแหล่งนวัตกรรมการเรียนรู้ด้านพฤกษศาสตร์โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอันดับหนึ่งของประเทศ
3. ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการบริหารจัดการ และสร้างมูลค่าเพิ่มจากการประกอบกิจการเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

3. ยุทธศาสตร์องค์กร (Corporate Strategy) :

1. ยกระดับสวนพฤกษศาสตร์ให้เป็นแหล่งอนุรักษ์นอกถิ่นด้วยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
2. มุ่งสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และจัดการด้านสวนพฤกษศาสตร์โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับระบบ 5G
3. สร้างมูลค่าเพิ่มเชิงสังคมและพาณิชย์ จากการประกอบกิจการพฤกษศาสตร์รวมทั้งผลิตผลงานเพื่อนำสู่การใช้ประโยชน์ และการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม
4. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

4. สมรรถนะระดับองค์กร (Organization Competency) :

1. Initiate Innovation 2. Participate with Collaborate all stakeholders
3. Leveraging active learning 4. Aware quality of work 5. Networking cultivated
6. Trust a team 7. Serve the specialist with service mind

B. Competency Model

1. Core Competency

1. Initiate Innovation
2. Participate with Collaborate all stakeholders
3. Leveraging active learning
4. Aware quality of work
5. Networking cultivated
6. Trust a team
7. Serve the specialist with service mind.

2. Managerial Competency

1. Management Excellence (Planning , Organizing, Controlling)
2. Engagement Readiness
3. Lead through vision and values
4. Professional Knowledge and Skills

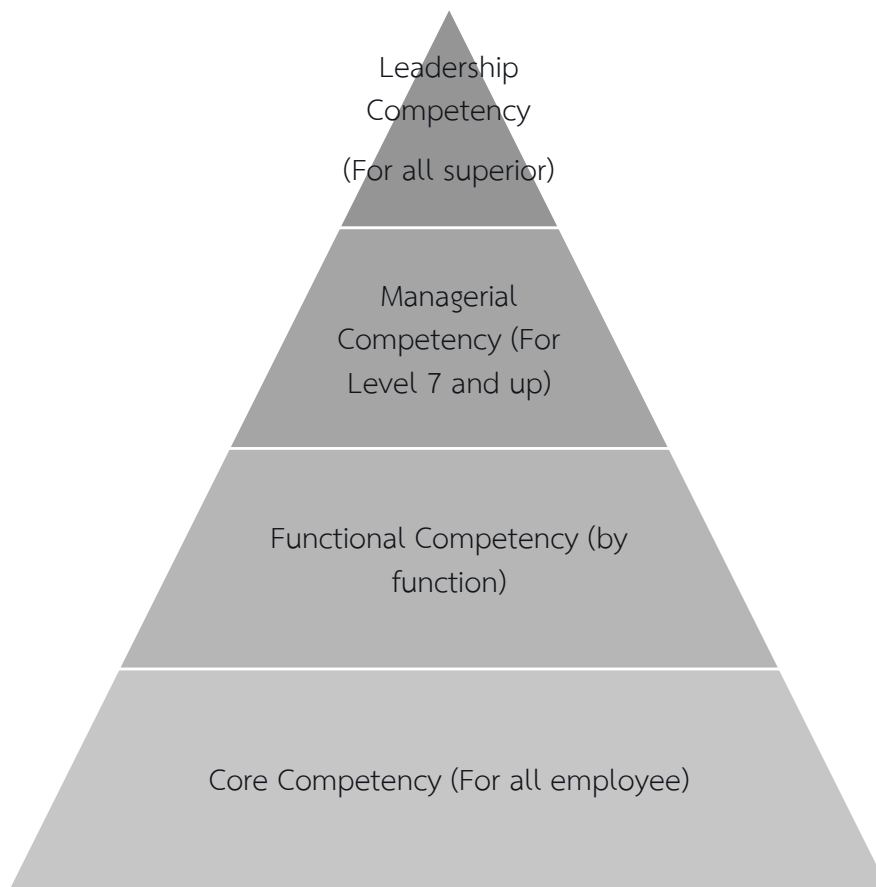
3. Leadership Competency

1. Engage People – Attends to the need and feeling of others to develop effective and high performance team.
2. Inspire Trust – demonstrate good leadership mindset, intention, integrity and high performance to team.
3. Positive Disposition Approaches challenges with visible assuredness: remains realistically optimistic when pursuing work objective
4. Unleash talent– identify successor and talent in team and provide challenging chance to talent for demonstrating their high performance

4. Functional Competency

แยกตามรายหน้าที่ และตามรายหน่วยงาน

Competency Base Management



1. Engage People
2. Inspire Trust
3. Positive Disposition
4. Unleash Talent

1. Management Excellence
2. Engage readiness
3. Lead through vision and values
4. Professional Knowledge and Skills

1. Knowledge Ladder
2. Skill Ladder

1. Initiate Innovation
2. Participate with Collaborate all stakeholders
3. Leveraging active learning
4. Aware quality of work
5. Networking cultivated
6. Trust a team
7. Serve the specialist with service mind

Competency Base Management Link สมรรถนะที่ได้ประกาศไปเมื่อปี 2560

Core Competency 2560	Core Competency 2564
ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	Leveraging active learning Serve the specialist with service mind.
จิตอนุรักษ์และห่วงแหนธรรมชาติ	Participate with Collaborate all stakeholders Aware quality of work
การมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ	Initiate Innovation Aware quality of work Serve the specialist with service mind.
การทำงานเป็นทีมบนหลักจริยธรรม	Participate with Collaborate all stakeholders Networking cultivated Trust a team

Leadership/ Managerial Competency 2560	Leadership / Managerial Competency 2564
การบริหารจัดการทีม	Management Excellence (M) Engage People (L)
การพัฒนาคน	Unleash Talent (L)
การบริหารโครงการ	Engage readiness (M) Professional Knowledge and Skills (M)
การเป็นผู้นำที่ดี	Lead through vision and values (M) Positive Disposition (L) Inspire Trust (L)

ระดับขีดความสามารถ (Proficiency Level)

ระดับขีดความสามารถแยกออกเป็น 2 วิธีการ

1. ระดับขีดความสามารถ (Proficiency Level) ที่ใช้สำหรับ การประเมินความรู้ ทักษะ ทักษะคิด
2. ระดับขีดความสามารถ (Proficiency Level) ที่ใช้สำหรับ การประเมินพฤติกรรม วิธีคิด

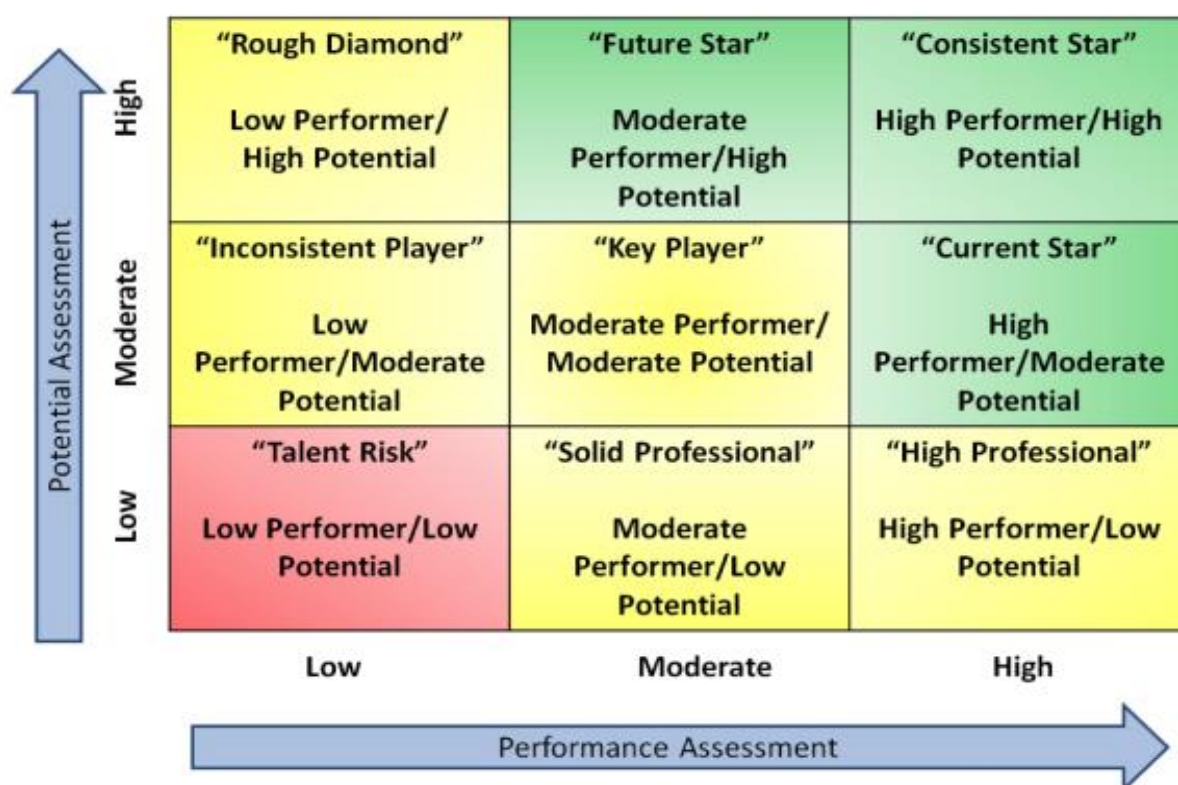
Functional Competency - Job Family			
Level	Explanation		
6	Strategize	ความรู้ ความสามารถในการระดับ Function ที่นำมาใช้เพื่อการจัดการวางแผนกลยุทธ์	This proficiency level in this function use for strategic management
5	Expert	ความรู้ ความสามารถในการระดับ Function ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะตามสายงาน	This proficiency level in this function use as expertise
4	Lead	ความรู้ ความสามารถในการระดับ Function ที่ใช้ในการบังคับบัญชา หรือ การดำเนินงาน	This proficiency level in this function use as leader in the jobs
3	Supervise	ความรู้ ความสามารถในการระดับ Function ที่นำมาใช้เพื่อการจัดการงานประจำ	This proficiency level in this function use for routine supervising
2	Apply	ความรู้ ความสามารถในการระดับ Function ที่นำมาใช้เพื่อการทำงานประจำ	This proficiency level in this function use for applying in the routine
1	Beginner	ความรู้ ความสามารถในการระดับ Function เริ่มต้น	This proficiency level in this function for new entry in the position

Core/Managerial/Leadership Competency			
Level	Title	Description	Level of demonstration
6	Accounts for organizational outcomes	รับผิดชอบต่อพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับองค์กร	100% demonstration from key actions
5	Accounts for unit/department outcomes	รับผิดชอบต่อพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับหน่วยงาน	80% demonstration from key actions
4	Functions under limited supervision	แสดงออกถึงพฤติกรรม แต่ยังคงต้องได้รับการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา	60% demonstration from key actions
3	Independently completes routine task	แสดงออกถึงพฤติกรรมดังกล่าวในชีวิตหรืองานประจำวัน (ตัวเอง)	40% demonstration from key actions
2	Adheres to basic instructions	แสดงออกถึงพฤติกรรมดังกล่าวในระดับพื้นฐานตามข้อบังคับ ระเบียบเท่านั้น	20% demonstration from key actions
1	Non – Competency	ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมดังกล่าวเลย	0% demonstration from key actions

ขั้นตอนการประเมิน competency (Competency Assessment)



Competency Assessment & Result



Career Development Plan VS IDP

Career Development Plan						
Incumbent Name	Mrs. Panicha Choocharoenprakit		Next Level up	M2		
Position	Finance & Accounting Division Manager		9 Gird identification	Future Star		
Department	Finance & Accounting Division		Revision	Rev 001/2020		
Part 1 : Career Goal						
Career Goals						
Vertical Line	Current / Short (1-2)	R(X)	Medium (2-3 yr)	R(X)	Long (3-5 yrs)	R(X)
Career Expectation (Job Advancement)	Exiting Position		M2 Level		M3	
Horizontal Line	Current / Short (1-2)	R(X)	Medium (2-3 yr)	R(X)	Long (3-5 yrs)	R(X)
Career Expectation (Job Advancement)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

KPIs MAP & Performance Management

การกำหนดตัวชี้วัดระดับสำนัก และการกระจายตัวชี้วัดสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

1. KPIs Mapping

การกำหนดตัวชี้วัดและสัดส่วนความรับผิดชอบของแต่ละสำนักเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์องค์กร
(อ้างอิง เอกสาร KPIs Matrix)

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (อ้างอิง แบบฟอร์มรายบุคคล)

แนวทางในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

แนวทางนำเสนอเพื่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (2565 – 2566 Next Step Project)

1. โครงการวิเคราะห์และจัดทำอัตรากำลังคน

เพื่อใช้ในการบริหารจัดการแรงงานที่สมดุล (รวมถึงการจัดทำสภาพการจ้างที่เหมาะสม) ควรดำเนินการในปี 2565 โดย ส่วนทรัพยากรมนุษย์ (สำคัญ)

2. โครงการพัฒนาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ควรเริ่มดำเนินการในปี 2565 สำหรับการเตรียมการแล้วจัดทำเป็นแผนระยะกลาง - ยาว โดย ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ และส่วนทรัพยากรมนุษย์

3. โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Career Development Plan

การดำเนินการในปี 2565 สามารถดำเนินการได้โดยไม่ใช้งบประมาณเพิ่มเติมมาก

4. การส่งเสริมการนำเอากระบวนการที่ได้รับการออกแบบมาใช้ในทางปฏิบัติจริง

การดำเนินการในปี 2565 สามารถดำเนินการได้โดยไม่ใช้งบประมาณเพิ่มเติมมาก

5. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ PMS

ทุกเป้าหมาย ตัวชี้วัด และงานเชื่อมโยงกับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการในปี 2565 โดย ส่วนทรัพยากรมนุษย์ โดยไม่ได้ใช้งบประมาณมาก

6. โครงการส่งเสริมกิจกรรม พัฒนาค่านิยม

กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการแสดงออกของค่านิยม ควรดำเนินการในปี 2565 โดย ส่วนทรัพยากรมนุษย์ โดยไม่ได้ใช้งบประมาณมาก

7. โครงการทบทวนพัฒนา SIPOC

การทบทวนและเขียน SIPOC ใหม่ทั้งองค์กร เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการในปี 2565 โดย ส่วนงานวางแผน (สำคัญ)

8. โครงการ Leadership Development Program

พัฒนาพนักงานระดับหัวหน้า และ Successor ควรเริ่มดำเนินการในปี 2565 โดย ส่วนทรัพยากรมนุษย์

WE DRIVE YOUR SUCCESS



ROOM NO.205-6, 2/F ICON PARK HOTEL,NO.310 MANEENOPPRAT RD,
SRIPHOOM SUB-DISTRICT,MUANG CHIANGMAI DISTRICT, CHIANGMAI 50200
TEL : +66994896446 LINE ID : SIWAKON.S