

รายงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Index Survey) ประจำปี 2566 และระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กรและการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร (Culture Index Survey) ครั้งที่ 2

โครงการสำรวจความคิดเห็นในด้านความพึงพอใจของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร การยึดมั่นในค่านิยมองค์กรและการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ประจำปี 2566

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)

จัดทำโดย บริษัท คินเซนทริก (ประเทศไทย) จำกัด (Kincentric)

29 มกราคม 2567

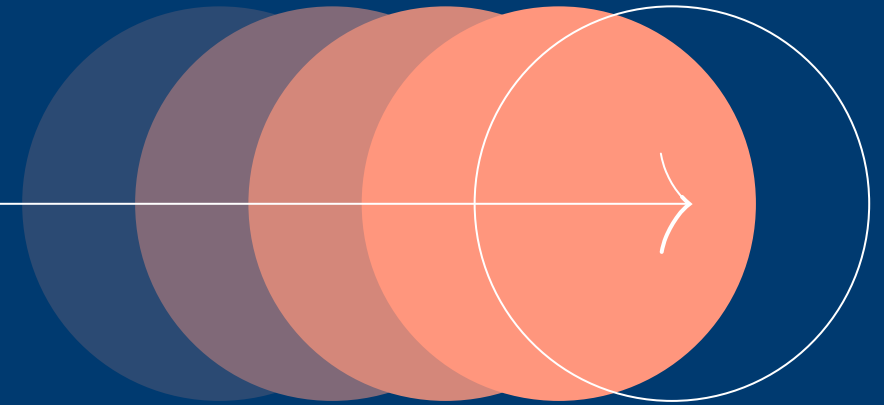
หัวข้อ

กรอบระยะเวลา ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการสำรวจฯ และกรอบแนวคิด

บทสรุปผลสำรวจฯ

- ผลสำรวจระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กรและการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร (Culture Index Survey) ครั้งที่ 2
- ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Index Survey) ประจำปี 2566

คำแนะนำแนวทางการพัฒนา



บทสรุปผลสำรวจ

บทสรุปผลสำรวจ

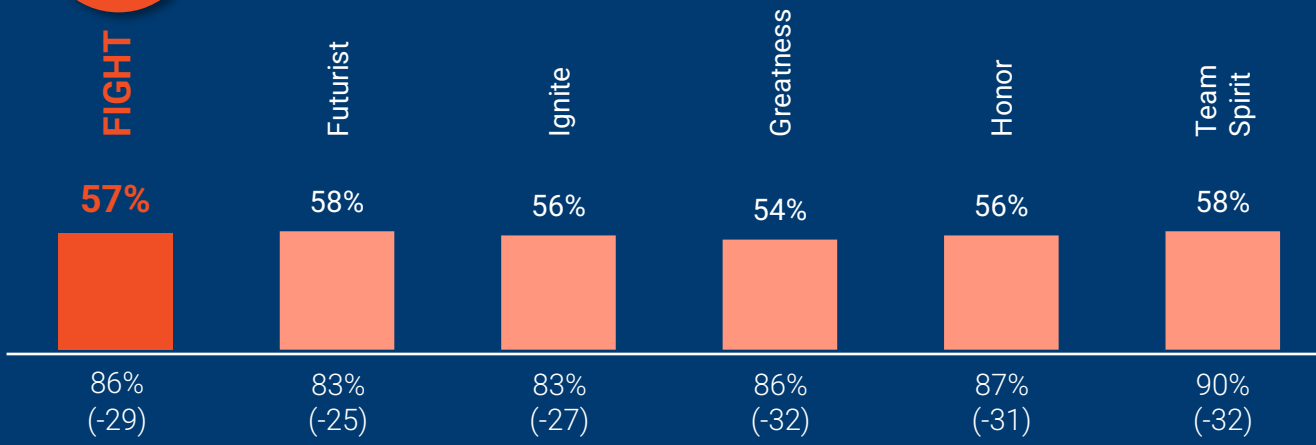
ช่วงเวลาการสำรวจ
2 - 23 ตุลาคม 2566 (3 สัปดาห์)

อัตราการเข้าทำแบบสำรวจ



Culture Index Survey ครั้งที่ 2 (ขั้นการยึดปฏิบัติ)

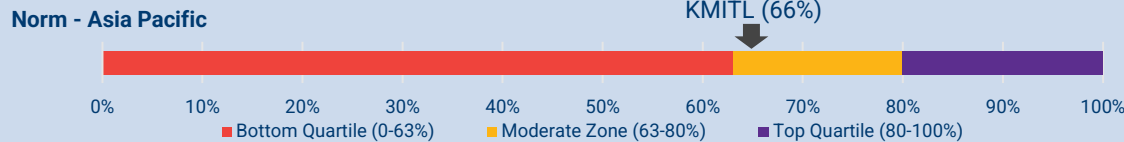
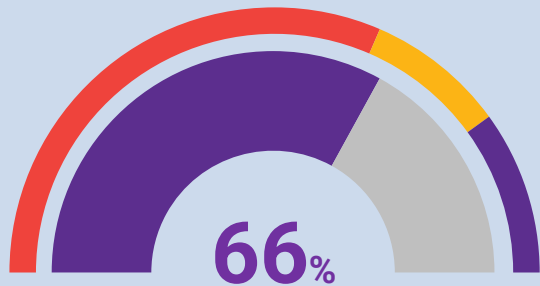
57% ผลสำรวจระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กรครั้งที่ 2 (ขั้นการยึดปฏิบัติ)



จากการสำรวจระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กรและการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร (Culture Index Survey) ครั้งที่ 2 พบว่า ระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กร (ขั้นการยึดปฏิบัติ) อยู่ที่ **57%** ซึ่งลดลงจากการสำรวจ ครั้งที่ 1 (ขั้นรับรู้ เข้าใจ และยอมรับ) 29%

หมายเหตุ: จากผลการสำรวจครั้งที่ 1 เนื่องจากบุคลากรของ สจล. มีระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กรในขั้นที่ 1 - 3 รับรู้ เข้าใจ และยอมรับ อยู่ในเกณฑ์ที่สูงแล้ว จึงมีการปรับข้อคำถามในครั้งที่ 2 นี้เพื่อวัดระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กรในขั้น 4 การยึดปฏิบัติ เพื่อนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์หาแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมตามค่านิยมที่คาดหวังไว้ทั้งหมด

Engagement Index Survey



คู่แข่งภายนอก (Benchmarking)

↓ 4 คะแนน	70%
Thailand Market Average	
↓ 4 คะแนน	70%
Thailand State Enterprise	

ปัจจัยที่ควรมุ่งเน้น

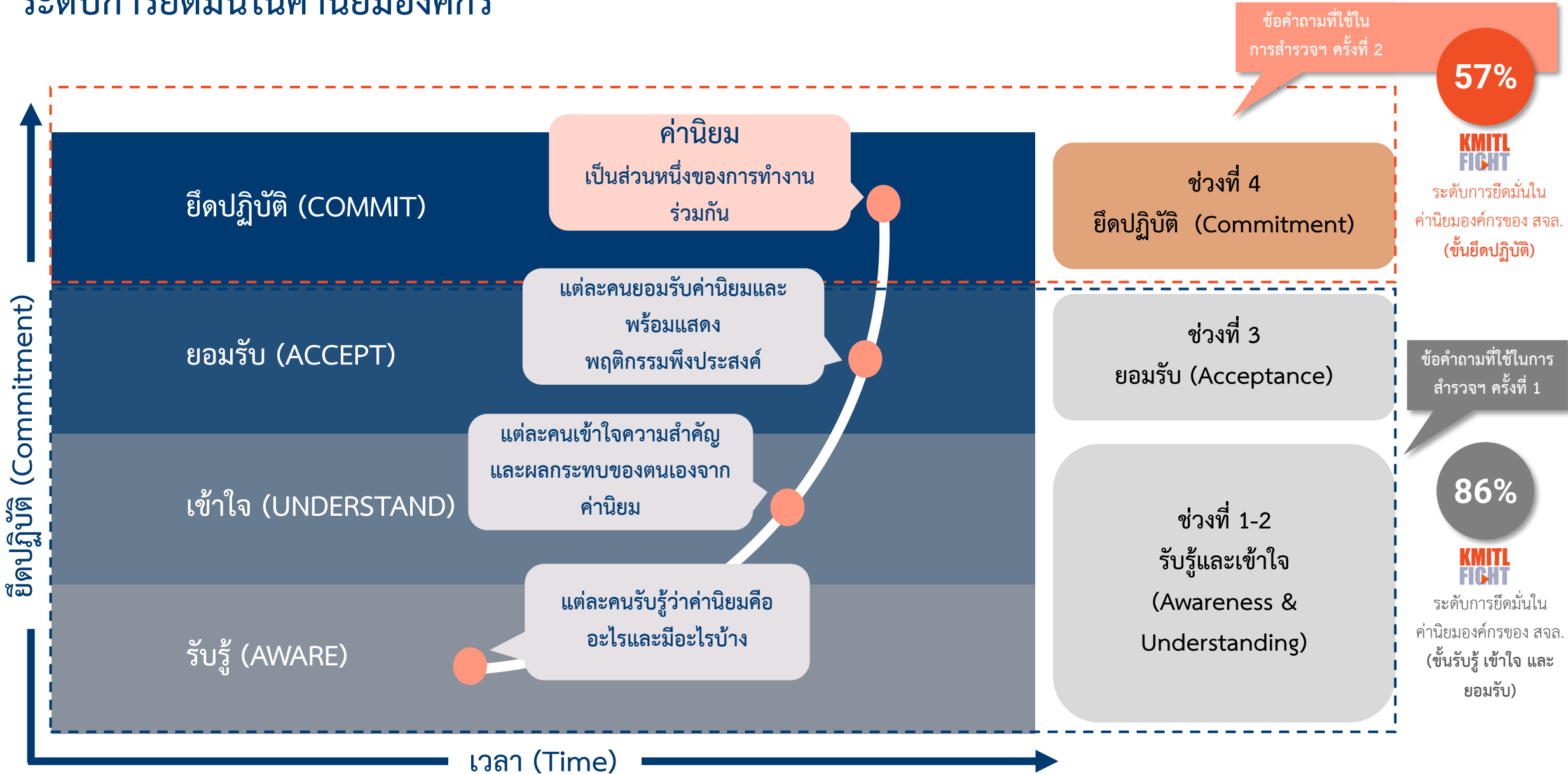
การจัดการบุคลากร	45%
ผู้บริหารระดับสูง	51%
การตัดสินใจ	53%

หมายเหตุ: ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง อธิการบดี / รองอธิการบดี

จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Index Survey) พบว่า พนักงาน **66%** มีความผูกพันต่อองค์กร โดยน้อยกว่าคู่แข่งหลัก (Primary Benchmark: Thailand Market Average) 4%

ผลสำรวจระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กรและการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร (Culture Index Survey) ครั้งที่ 2

ระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กร

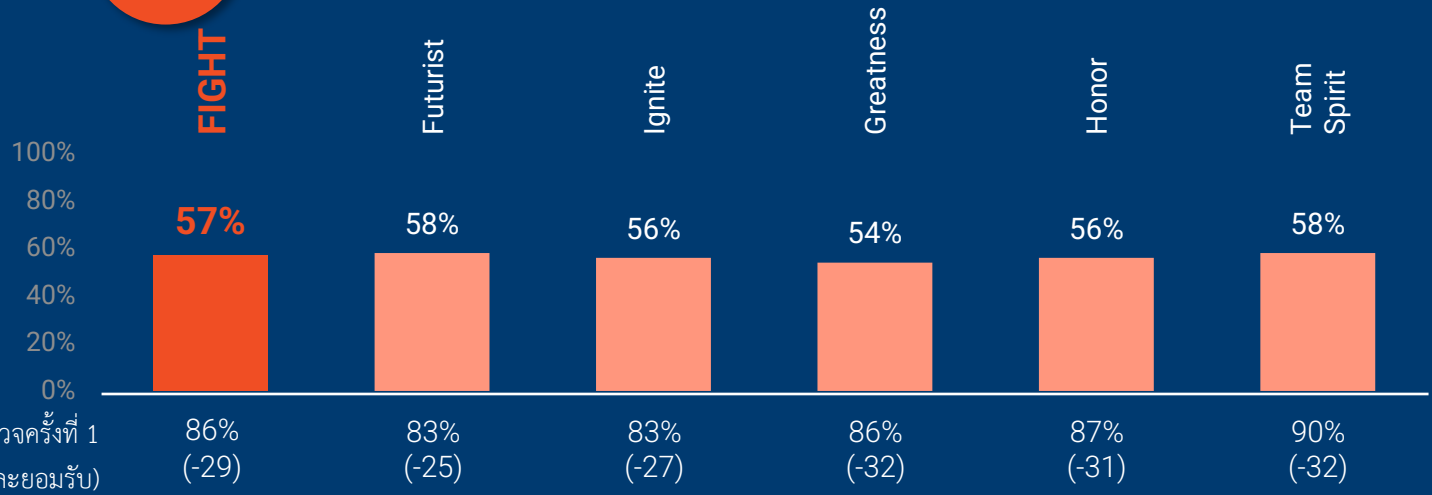


ผลการสำรวจระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กรและการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร (Culture Index Survey) ครั้งที่ 2



57%

ผลสำรวจระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กร (ขั้นการยึดปฏิบัติ)

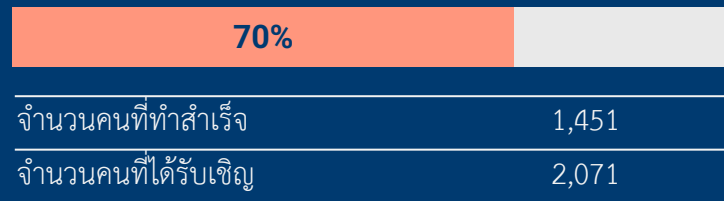


หมายเหตุ: ผลการสำรวจครั้งที่ 1 (ขั้นรับรู้ เข้าใจ และยอมรับ)

ช่วงเวลาการสำรวจ

2 – 23 ตุลาคม 2566 (3 สัปดาห์)

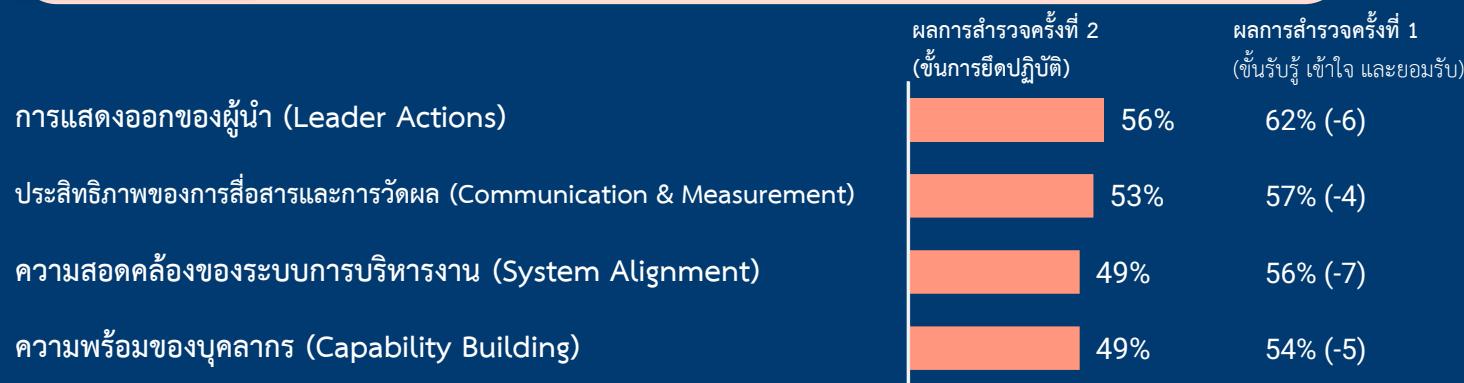
อัตราการเข้าทำแบบสำรวจ



หมายเหตุ: อัตราการเข้าทำแบบสำรวจครั้งที่ 1 : 69%

ปัจจัยสนับสนุน

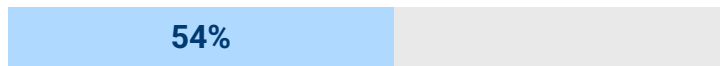
ผลสำรวจระดับการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร



ผลการสำรวจระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กรและการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร (Culture Index Survey) ครั้งที่ 2 แยกรายสายงาน

สายวิชาการ

อัตราการเข้าทำแบบสำรวจ

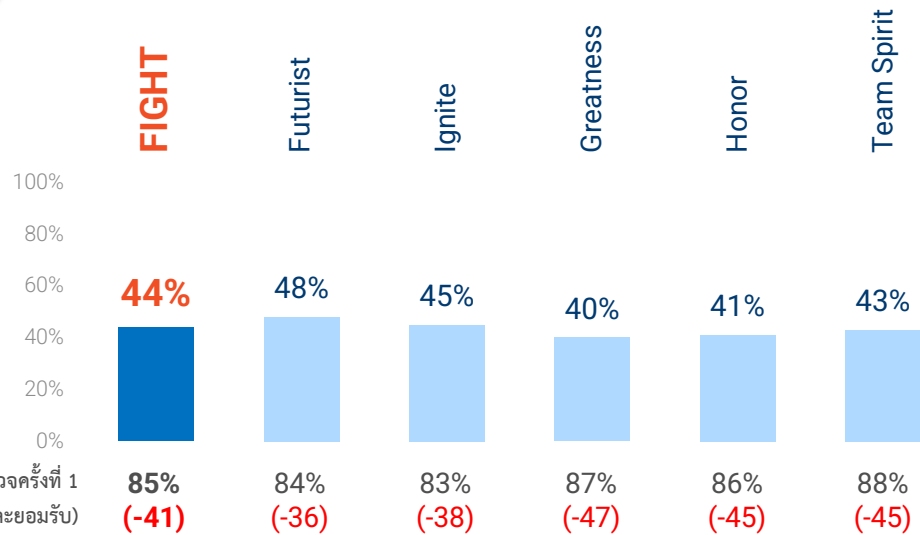


จำนวนคนที่ทำสำเร็จ	540
จำนวนคนที่ได้รับเชิญ	1,009

หมายเหตุ: อัตราการเข้าทำแบบสำรวจครั้งที่ 1 : 57%

44%

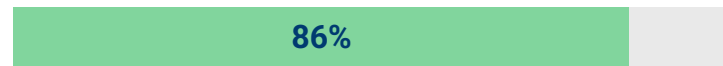
ผลสำรวจระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กร (ขั้นยึดปฏิบัติ)



หมายเหตุ: ผลการสำรวจครั้งที่ 1 (ขั้นรับรู้ เข้าใจ และยอมรับ)

สายสนับสนุนวิชาการ

อัตราการเข้าทำแบบสำรวจ

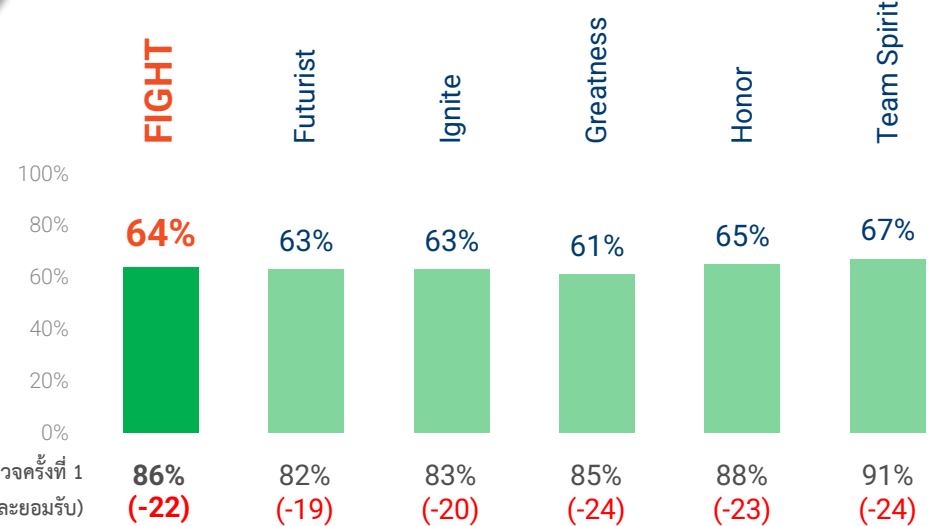


จำนวนคนที่ทำสำเร็จ	911
จำนวนคนที่ได้รับเชิญ	1,062

หมายเหตุ: อัตราการเข้าทำแบบสำรวจครั้งที่ 1 : 81%

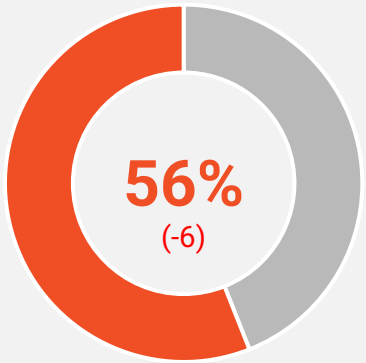
64%

ผลสำรวจระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กร (ขั้นยึดปฏิบัติ)

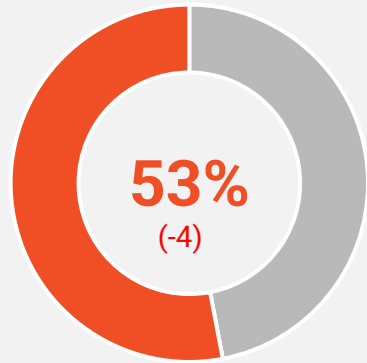


หมายเหตุ: ผลการสำรวจครั้งที่ 1 (ขั้นรับรู้ เข้าใจ และยอมรับ)

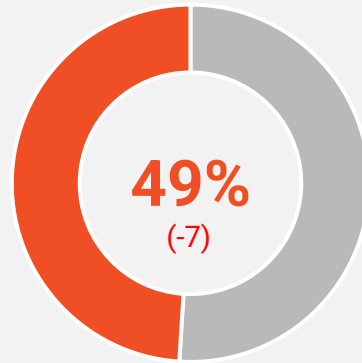
ผลการสำรวจระดับการยึดมั่นในค่านิยมองค์กรและการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร (Culture Index Survey) ครั้งที่ 2
ผลการสำรวจระดับการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร แยกรายมิติ



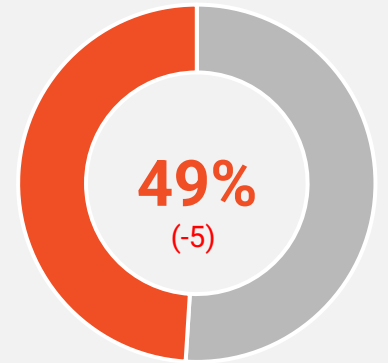
การแสดงออกของผู้นำ
(Leader Actions)



ประสิทธิภาพของการสื่อสาร
และการวัดผล
(Communication &
Measurement)



ความสอดคล้องของระบบ
การบริหารงาน
(System Alignment)



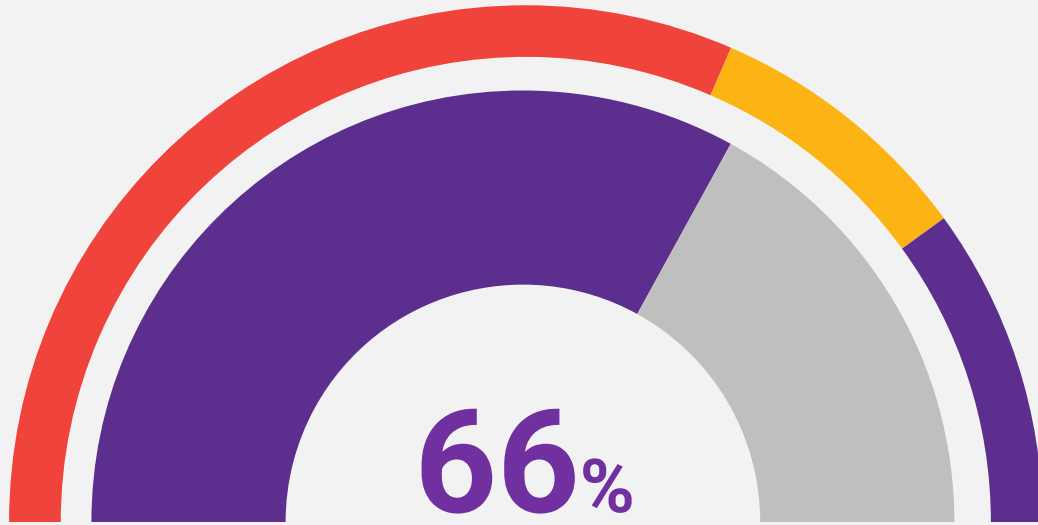
ความพร้อมของบุคลากร
(Capability Building)

มิติย่อย	ผลครั้งที่ 2	ผลครั้งที่ 1
ผู้บริหารระดับสูง (Top Management)	56%	64% (-6)
ผู้บริหาร (Management)	58%	60% (-4)
หัวหน้างานโดยตรง (Direct Supervisor)	56%	62% (-7)

มิติย่อย	ผลครั้งที่ 2	ผลครั้งที่ 1
การสื่อสาร (Communication)	53%	57% (-4)
การวัดผล (Measurement)	53%	61% (-9)

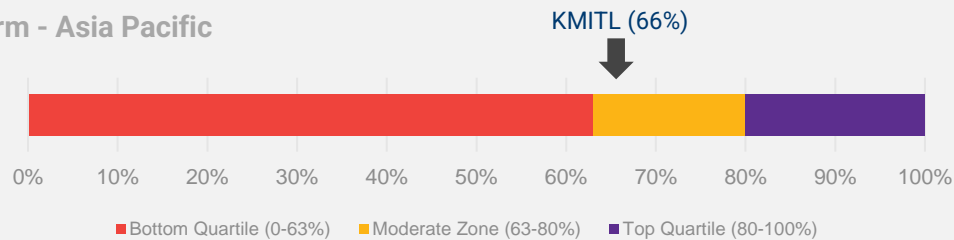
ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Index Survey)

ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Index Survey)



บุคลากรจำนวน 956 จาก 1,451 คน มีความผูกพันต่อองค์กร

Norm - Asia Pacific



คู่แข่ง

↓ 4 คะแนน	70%
Thailand Market Average	
↓ 4 คะแนน	70%
Thailand State Enterprise	
↑ 4 คะแนน	62%
Thailand Information Technology Industry	
↓ 22 คะแนน	88%
APAC Education Services Industry	
↑ 4 คะแนน	62%
Global Education Services Industry	

อัตราการเข้าทำแบบสำรวจ



จำนวนคนที่ทำสำเร็จ 1,451
จำนวนคนที่ได้รับเชิญ 2,071

ปัจจัยที่ควรมุ่งเน้น

	การจัดการบุคลากร	45%
	ผู้บริหารระดับสูง	51%
	การตัดสินใจ	53%

หมายเหตุ : ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง อธิการบดี / รองอธิการบดี

การจัดลำดับความสำคัญในการยกระดับความผูกพัน (Engagement Improvement Priorities)

ลำดับ	มิติ	คำถาม	% ความพึงพอใจ	Thailand Market Average
1	การจัดการบุคลากร	สถาบันฯ นี้สามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถตามความต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถาบันฯ	43%	-14
	การจัดการบุคลากร	สถาบันฯ นี้สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถตามความต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถาบันฯ	47%	-14
2	ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารอย่างเปิดกว้างและโปร่งใส	51%	-17
	ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงกำหนดทิศทางของสถาบันฯ สู่อนาคตที่ชัดเจน	52%	-15
	ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงทำให้ฉันตื่นตัวและมีความคิดเชิงบวกกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของสถาบันฯ นี้	51%	-12
3	การตัดสินใจ	สถาบันฯ นี้มีการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพด้วยความรวดเร็วที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์	51%	-14
	การตัดสินใจ	สถาบันฯ นี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว	56%	-16
6	ความแตกต่างและการรวมเป็นหนึ่ง	สถาบันฯ นี้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล (เช่น ภูมิหลัง วิธีการคิด ฯลฯ)	54%	-15
7	การบริหารผลการปฏิบัติงาน	สถาบันฯ นี้มีแนวทางการบริหารผลงานที่ช่วยให้ฉันทราบสิ่งที่ฉันทำได้ดี (จุดแข็ง) และสิ่งที่ฉันควรพัฒนา	51%	-13
8	หัวหน้างาน	หัวหน้างานโดยตรงของฉันเริ่มแก้ไขปัญหาดังแต่ตอนที่คนอื่นยังไม่ทำ	52%	-17
11	ภาพลักษณ์องค์กร	พันธกิจของสถาบันฯ นี้ให้ทิศทางที่สอดคล้องกับการทำงานของฉัน	57%	-12
12	โอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้พัฒนา	สถาบันฯ นี้สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง	57%	-12
13	รางวัลในการทำงาน	ฉันได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับความทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จของสถาบันฯ	48%	-10
14	โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร	สถาบันฯ นี้มีเทคโนโลยีที่จะช่วยให้ฉันสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	53%	-11
15	ความร่วมมือระหว่างกัน	สถาบันฯ นี้มีความร่วมมือระหว่างกลุ่ม/หน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	54%	-8