



รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อสถาบัน
ประจำปี 2564

สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ

เอกสารนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมความผาสุกและผูกพันของบุคลากรสถาบัน

ประจำปี 2564

**รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อสถาบัน ประจำปี 2564**

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อสถาบันฉบับนี้ เป็นผลจากการสำรวจในเดือนกันยายน 2564 โดยจะแสดงข้อมูลเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งสถาบันสามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนทางในการสร้างเสริม/ยกระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อสถาบันให้มีความมั่นคงและยั่งยืน อันจะส่งผลไปถึงระดับความผูกพันของบุคลากรเพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาความผูกพันของสถาบัน รวมทั้งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

กันยายน 2564

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบัน
3. เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบัน

กลุ่มประชากร (ข้อมูล ณ กันยายน 64)

เจ้าหน้าที่สถาบัน จำนวน 78 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 59 คน คิดเป็น 75.64%

ตารางแสดงระดับความผูกพัน

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none">● การลาออกลดน้อยลง● ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง● คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	<ul style="list-style-type: none">● การลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น● ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิก● ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ● ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร
ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none">● บุคลากรคงความเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้น● ยับยั้งความตั้งใจจะลาออกจากองค์กร● มีความพอใจในงานเพิ่มขึ้น	<ul style="list-style-type: none">● บุคลากรจำกัดบทบาทของตนเอง● บุคลากรจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน● ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none">● มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน● บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต● มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น● วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none">● องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรได้เต็มที่● บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์● บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน● บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบ และมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ชาย	42	71.19
หญิง	17	28.81
รวม	59	100

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน

สายงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
สายงานด้านเทคนิค	16	27.12
สายงานด้านธุรกิจ	32	54.24
สายงานส่วนกลาง	11	18.64
รวม	59	100

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
มากกว่า 20 ปี	6	10.17
16 – 20 ปี	4	6.78
11 – 15 ปี	8	13.56
6 – 10 ปี	13	22.03
5 ปีหรือต่ำกว่า	28	47.46
รวม	59	100

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามอายุตัว

อายุตัว (ปี)	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	15	25.42
31 – 40 ปี	23	38.98
41 – 50 ปี	16	27.12
51 – 60 ปี	5	8.47
รวม	59	100

ส่วนที่ 2 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละความเห็นของเจ้าหน้าที่ในแต่ละข้อคำถามความเห็นความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 5 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	1	1.69
น้อย	0	0.00
ปานกลาง	9	15.25
มาก	24	40.68
มากที่สุด	25	42.37
รวม	59	100

ตารางที่ 6 เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและทันสมัย

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	3	5.08
น้อย	1	1.69
ปานกลาง	23	38.98
มาก	25	42.37
มากที่สุด	7	11.86
รวม	59	100

ตารางที่ 7 ท่านพอใจกับบรรยากาศและสภาพการทำงานของสถาบันในปัจจุบัน

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	2	3.39
น้อย	6	10.17
ปานกลาง	19	32.20
มาก	28	47.46
มากที่สุด	4	6.78
รวม	59	100

ตารางที่ 8 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความเป็นผู้นำตามที่ท่านต้องการ

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	2	3.39
น้อย	7	11.86
ปานกลาง	16	27.12
มาก	20	33.90
มากที่สุด	14	23.73
รวม	59	100

ตารางที่ 9 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	3	5.08
น้อย	7	11.86
ปานกลาง	13	22.03
มาก	22	37.29
มากที่สุด	14	23.73
รวม	59	100

ตารางที่ 10 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	1	1.69
น้อย	2	3.39
ปานกลาง	15	25.42
มาก	26	44.07
มากที่สุด	15	25.42
รวม	59	100

ตารางที่ 11 ในการปฏิบัติงานท่านได้รับความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	1	1.69
น้อย	0	0.00
ปานกลาง	10	16.95
มาก	33	55.93
มากที่สุด	15	25.42
รวม	59	100

ตารางที่ 12 การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบันทำให้ท่านรู้สึกมีความสุขและสบายใจ

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	2	3.39
น้อย	0	0.00
ปานกลาง	17	28.81
มาก	27	45.76
มากที่สุด	13	22.03
รวม	59	100

ตารางที่ 13 ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	2	3.39
น้อย	8	13.56
ปานกลาง	29	49.15
มาก	17	28.81
มากที่สุด	3	5.08
รวม	59	100

ตารางที่ 14 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับจากสถาบันเหมาะสม สามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	10	16.95
น้อย	15	25.42
ปานกลาง	28	47.46
มาก	6	10.17
มากที่สุด	0	0.00
รวม	59	100

ตารางที่ 15 ท่านได้รับการสนับสนุนจากสถาบันในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	2	3.39
น้อย	9	15.25
ปานกลาง	28	47.46
มาก	16	27.12
มากที่สุด	4	6.78
รวม	59	100

ตารางที่ 16 สถาบันส่งเสริมให้ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	3	5.08
น้อย	8	13.56
ปานกลาง	25	42.37
มาก	19	32.20
มากที่สุด	4	6.78
รวม	59	100

ตารางที่ 17 ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายเพื่อประโยชน์ของสถาบัน ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบท่าน

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	1	1.69
น้อย	3	5.08
ปานกลาง	10	16.95
มาก	32	54.24
มากที่สุด	13	22.03
รวม	59	100

ตารางที่ 18 ท่านพร้อมเสมอที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ เพื่อสถาบันให้บรรลุเป้าหมาย

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	2	3.39
น้อย	4	6.78
ปานกลาง	14	23.73
มาก	25	42.37
มากที่สุด	14	23.73
รวม	59	100

ตารางที่ 19 ท่านพร้อมเสมอที่จะทุ่มเทความสามารถและพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	1	1.69
น้อย	1	1.69
ปานกลาง	13	22.03
มาก	26	44.07
มากที่สุด	18	30.51
รวม	59	100

ตารางที่ 20 ท่านมีความรู้สึก ว่าท่านมีบทบาทและมีความสำคัญกับองค์กร

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	0	0.00
น้อย	3	5.08
ปานกลาง	25	42.37
มาก	24	40.68
มากที่สุด	7	11.86
รวม	59	100

ตารางที่ 21 ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถาบันให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	0	0.00
น้อย	3	5.08
ปานกลาง	16	27.12
มาก	27	45.76
มากที่สุด	13	22.03
รวม	59	100

ตารางที่ 22 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบัน และมักพูดถึงสถาบันที่ท่านทำงานว่าเป็นองค์กรที่ดีเยี่ยมให้กับบุคคลภายนอกฟังอยู่เสมอ

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	1	1.69
น้อย	2	3.39
ปานกลาง	18	30.51
มาก	26	44.07
มากที่สุด	12	20.34
รวม	59	100

ตารางที่ 23 เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่าสถาบันในทางที่ไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้น เข้าใจ
ไปในทางที่ถูกต้องและปรับทัศนคติที่มีต่อสถาบันด้วย

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	1	1.69
น้อย	2	3.39
ปานกลาง	12	20.34
มาก	27	45.76
มากที่สุด	17	28.81
รวม	59	100

ตารางที่ 24 ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียต่อองค์กร

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ปรับปรุง	0	0.00
น้อย	0	0.00
ปานกลาง	4	6.78
มาก	30	50.85
มากที่สุด	25	42.37
รวม	59	100

ส่วนที่ 3 ระดับความเห็นและความรู้สึกผูกพันต่อสถาบัน

ตารางที่ 25 แสดงระดับความผูกพันโดยรวมต่อสถาบัน โดย ระดับ 1 คือ น้อยที่สุด ระดับ 10 คือมากที่สุด

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
10	6	10.17
9	4	6.78
8	15	25.42
7	13	22.03
6	4	6.78
5	4	6.78
4	8	13.56
3	4	6.78
2	0	0.00
1	1	1.69
รวม	59	100

ตารางที่ 26 แสดงความเห็น ภายใน 1-5 ปีข้างหน้า ข้าพเจ้าจะยังคงปฏิบัติงานกับสถาบันนี้

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ใช่	42	71.19
ไม่ใช่	17	28.81
รวม	59	100

ตารางที่ 27 แสดงความเห็น ข้าพเจ้าจะแนะนำญาติ/เพื่อนให้มาทำงานกับสถาบันนี้

ระดับความเห็น/ความรู้สึก	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ใช่	28	47.46
ไม่ใช่	31	52.54
รวม	59	100

บทวิเคราะห์

ผลการสำรวจปี 2564 ปรากฏว่าคะแนนร้อยละความผูกพันในภาพรวมมีระดับลดลงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับผลการสำรวจในปี 2563 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้า ปัจจัยด้านการส่งเสริมให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงปัจจัยด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับและได้รับความสำคัญเป็นปัจจัยที่ได้คะแนนในระดับปานกลาง เมื่อได้พิจารณาถึงช่วงเวลาในการทำแบบสำรวจในครั้งนี้ สถาบันมีการปรับโครงสร้างเงินเดือนและปรับแก้ไขระเบียบสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่โดยตรง ดังนั้น เมื่อได้พิจารณาจากผลการสำรวจครั้งนี้ทำให้เห็นว่าผลการสำรวจได้สะท้อนความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับผลกระทบในกรณีดังกล่าวโดยตรงได้ชัดเจนที่สุด

ทั้งนี้ มีเพียงปัจจัยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายปัจจัยเดียวที่ได้คะแนนในระดับมากที่สุด

อย่างไรก็ดี ปัจจัยที่สนับสนุนความคิดเห็นและความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร เช่น กรณีเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่าสถาบันในทางที่ไม่ดี เจ้าหน้าที่จะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้น เข้าใจไปในทางที่ถูกต้องและปรับทัศนคติที่มีต่อสถาบันด้วย มีคะแนนในระดับมากและระดับมากที่สุดที่ร้อยละ 45.76 และร้อยละ 28.81 ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อได้พิจารณาปัจจัยด้านการที่เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียต่อองค์กร จะพบว่ามีความคะแนนในระดับมากและระดับมากที่สุดที่ร้อยละ 50.85 และร้อยละ 42.37 ตามลำดับ ทำให้มองได้ว่าเจ้าหน้าที่ยังคงมีความรักความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับดี ถึงแม้ว่าภาพรวมคะแนนความผูกพันลดลงเมื่อเทียบกับปี 2563 (ร้อยละ 76.67)

สรุป ผลการสำรวจปรากฏว่าคะแนนระดับความผูกพันในภาพรวมอยู่ที่ร้อยละ 71.19 โดยมีปัจจัยที่ต้องปรับปรุง ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้า ปัจจัยด้านการส่งเสริมให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงปัจจัยด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับและได้รับความสำคัญจากสถาบัน

จัดทำโดย
ส่วนงานทรัพยากรบุคคล
สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)



สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)