



KPIs
 ระเบียบ
 ความสำเร็จ
 World
 Changer
 Innovatio
 n
 Sma
 rt
 Action
 Plan

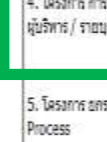
1. Smart HR and Digital HR

S1.9.1.2 จำนวนรางวัลในด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล (จากองค์กรระดับชาติ นานาชาติที่ได้รับการยอมรับ) ตัวชี้วัดปี 2564

S1.9.1.1 ร้อยละความสำเร็จของโครงการระดับสูง Smart HR and Digital HR

โครงการยกระดับสู่ Smart HR / Digital HR ที่ได้พัฒนาตามกรอบเวลาที่กำหนด

แผนการดำเนินการ	ปีงบประมาณ			รายละเอียด
	63	64	65	
1. โครงการ HRM data for Employee Self Service (ESS)	X	X		ดำเนินการได้ตามแผน (แสดงผลชัดเจน ESS ข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งสิ้นรับรอง ข้อมูลเวลา การแจ้งข้อมูลการเดือนขึ้นเดือนเงินเดือน ผลการสอบ FC ในประเภทนิยต (Certification) ออนไลน์ ประสิทธิภาพชั้น ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี แสดงสิทธิ์ค่าลดหย่อนส่วนเกินสิทธิ์ / สาธารณแก้ไขข้อมูล ESS ในส่วนข้อมูลส่วนบุคคล ที่อยู่ และข้อมูลการติดต่อ
2. โครงการ HR Application Mobile (เป็นการนำแสดงผลระบบ HR ใน SI/work)	X	X		เพิ่มการใช้งานข้อมูลในระบบ SI/work
3. โครงการ Electronic data payment (ค่าตอบแทน)	X	X		พัฒนาทำงานแบบเสด็จ (เว เพื่อเชื่อมโยง กับการจ่ายค่าตอบแทน
4. โครงการ การนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลไปประกอบการผลิตสินใจในระบบผู้บริหาร / ฐานบุคคล	X	X		พัฒนารายงานเพื่อรองรับการรายงาน ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ ภาควิชา รวมถึง รายงานด้านทรัพยากรบุคคลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะด้านโครงการ เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลส่วนกลาง
5. โครงการ ยกระดับระบบมาตรฐานงาน HR ด้วยมาตรฐาน ISO + Lean Process	X	X		ปรับปรุงการทำงานตามโครงสร้างของ จัดทำ WI ให้ครอบคลุมกระบวนการ กับการตรวจรับ ISO ต่อองค์กร Lean ระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล



ภาพรวมการดำเนินการ 63-64



รายงานสำหรับผู้บริหาร (dashboard ประกอบการตัดสินใจ)

- 1. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล
- 2. ตัวชี้วัดภาควิชาด้านทรัพยากรบุคคล

และอยู่ระหว่างดำเนินการเพิ่มเติม ตัวชี้วัดด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในทุกระดับ

- 1. ระดับคณะ
- 2. ระดับภาควิชา
- 3. ระดับหน่วยงาน

Tableau_HR



รายงานสำหรับภาควิชา หน่วยงาน (ข้อมูลกราฟ เปรียบเทียบรายปี และเทียบค่ากลางคณะ)

- 1. จำนวน/ ร้อยละบุคลากร ในหลายมุมมองความสัมพันธ์ (สายงาน อายุตัว อายุงาน)
- 2. กรอบอัตรากำลังและคนครอง
- 3. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 4. การลาประเภทต่างๆ
- 5. อัตราการลาออก
- 6. ความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากร
- 7. ข้อมูลสุขภาพของบุคลากร
- 8. รายงานจ่ายบุคลากร (Phase1 เฉพาะค่าใช้จ่ายที่ดำเนินการผ่านระบบประมวลเงินเดือน payroll)

และอยู่ระหว่างดำเนินการเพิ่มเติม

- 1. ผลลัพธ์ตัวชี้วัดภาควิชา หน่วยงานตาม logic model
- 2. ค่าตอบแทนรายเดือน / รายงานจ่ายบุคลากรที่ไม่ผ่าน payroll
- 3. รายงานการพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรสำหรับภาควิชาหน่วยงาน



รายงานสำหรับบริหารจัดการภายใน HR (ข้อมูลสถิติ)

- 1. รายงานสถิติข้อมูลบุคลากร (แยกตามเพศ อายุตัว อายุงาน โครงสร้างประเภทการจ้าง วุฒิการศึกษา หน่วยงาน รongรับรายงานรายเดือน / รายปี)
- 2. สถิติข้อมูล เพื่อรองรับการรายงานตามมาตรฐานต่างๆ / ความต้องการจากหน่วยงานที่ต้องใช้ข้อมูลด้าน HR

ตัวอย่าง สิ่งที่ดำเนินการปี 2564

หน่วยงานสามารถเข้าระบบเพื่อเข้าดูรายงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล (กรอบอัตรากำลัง จำนวนบุคลากร และค่าใช้จ่ายบุคลากร) ผ่านระบบ Tableau Report ได้แล้ว โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เข้าเว็บ <https://www.si.mahidol.ac.th/th/hr.asp>
2. Log in เข้าสู่ระบบ
3. รายละเอียดรายงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูลในระบบ Tableau มี จำนวน 3 หัวข้อ ดังนี้
 - 3.1 รายงานกรอบอัตรากำลังและคนครอง
 - 3.2 รายงานจำนวนบุคลากร
 - 3.3 รายงานค่าใช้จ่ายบุคลากร

เริ่มใช้งานตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2564 เป็นต้นไป

หมายเหตุ : Phase 1 รายงานค่าใช้จ่ายบุคลากร เฉพาะค่าใช้จ่ายบุคลากร ที่ดำเนินการผ่านระบบประมวลผลเงินเดือน (Payroll) ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

รายละเอียดการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (Phase 1)

1. รายงานกรอบอัตรากำลังและคนครอง : **ทุกภาควิชา/หน่วยงาน**

1.1 กรอบอัตรากำลังภาพรวม



- หมายเหตุ :
1. กรอบอัตรากำลัง ไม่รวมกรอบของบุคคลภายนอก และลูกจ้างโครงการวิจัย
 2. กรอบค่าตอบแทนพนักงานจ้าง แพทย์ประจำบ้านต่อออก และเฟลโลว์ เป็นกรอบอัตรากำลังและคนครองเฉพาะผู้ปฏิบัติงาน
 3. ไม่รวมบุคลากรอื่นที่ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงาน และอัตรากำลัง Outsource

รายละเอียดการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (Phase 1)

1. รายงานกรอบอัตรากำลังและคนครอง : **ทุกภาควิชา/หน่วยงาน**

1.2 กรอบอัตรากำลัง ไม่รวมที่ปรึกษาไม่รับค่าตอบแทนและที่ปรึกษาจิตอาสา

กรอบอัตรากำลัง ไม่รวมที่ปรึกษาไม่รับค่าตอบแทนและที่ปรึกษาจิตอาสา



ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม, 2564		
กรณปกติ	ทดแทนว่างเก่า	รวม
จำนวนกรอบอัตรากำลัง	จำนวนกรอบอัตรากำลัง	จำนวนกรอบอัตรากำลัง
16,805	78	16,883
จำนวนกรอบที่ว่างบรรจุ	จำนวนกรอบที่ว่างบรรจุ	จำนวนกรอบที่ว่างบรรจุ
16,395	68	16,463
จำนวนกรอบว่าง	จำนวนกรอบว่าง	จำนวนกรอบว่าง
410	10	420

สายงาน	
ภาควิชา	5,106 / 5,231
โรงพยาบาลศิริราช	9,092 / 9,243
ศูนย์วิจัยเป็นเลิศ(สายงาน)	0.2
สถาน	0.18
สำนักงานคณบดี(สายงาน)	2,188 / 2,305
หน่วยงานองค์กรวิชาชีพ/ตรวจสอบภายใน	0.24

กลุ่มประเภทตำแหน่ง	
สนับสนุน กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	6,384 / 6,546
สนับสนุน กลุ่มสนับสนุนทั่วไป ระดับช่วยปฏิบัติงาน	3,266 / 3,279
กลุ่มงานบริการพื้นฐาน	2,078 / 2,134
สนับสนุน กลุ่มประเภทสนับสนุนวิชาการ	1,237 / 1,302
คณาจารย์สายงาน	1,226 / 1,260

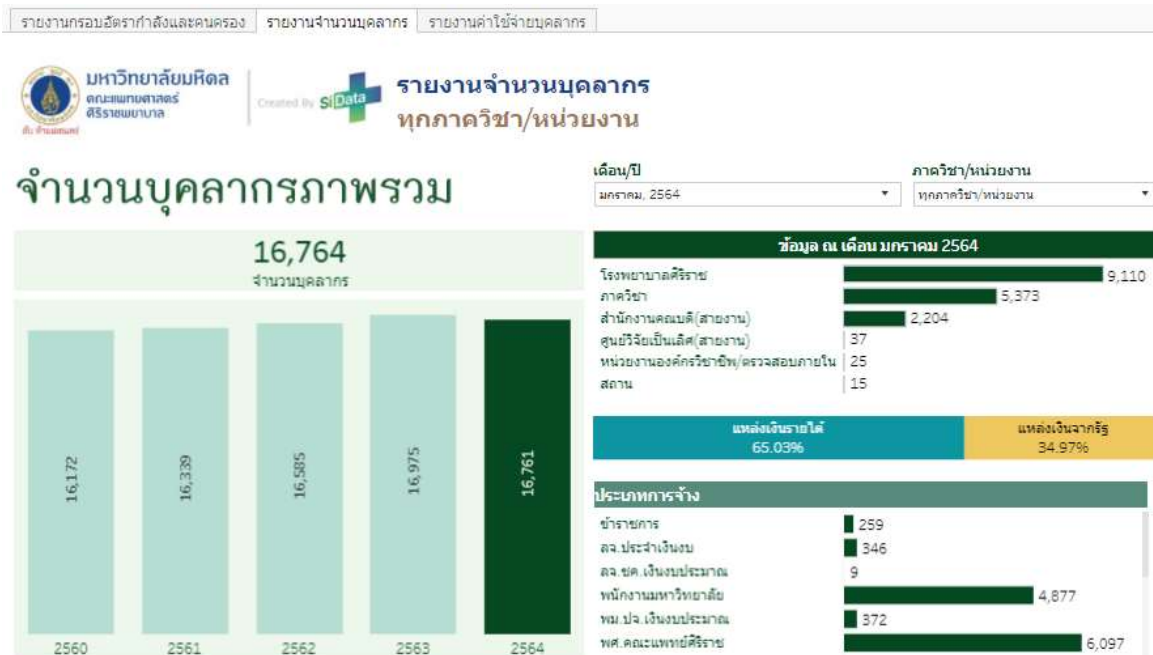
หมายเหตุ :

1. กรอบอัตรากำลัง ไม่รวมกรอบของบุคคลภายนอก และลูกจ้างโครงการวิจัย
2. กรอบตำแหน่งแพทย์ประจำบ้าน แพทย์ประจำบ้านต่อยอด และพลโลว์ เป็นกรอบอัตราเพื่อรองรับเฉพาะผู้ฝึกอบรม
3. ไม่รวมที่ปรึกษาไม่รับค่าตอบแทน จำนวน 288 ราย และที่ปรึกษาจิตอาสา 88 ราย
4. ไม่รวมบุคลากรยืมตัวปฏิบัติงาน และอัตรากำลัง Outsource

รายละเอียดการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (Phase 1)

2. รายงานจำนวนบุคลากร : **ทุกภาควิชา/หน่วยงาน**

2.1 จำนวนบุคลากรภาพรวม



หมายเหตุ :

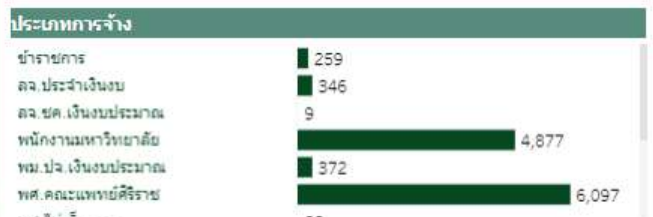
- จำนวนบุคลากร ไม่รวมบุคคลภายนอก และลูกจ้างโครงการวิจัย
- จำนวนบุคลากรน้อยกว่าจำนวนกรอบที่ใช้บรรจุ เนื่องจากมีการส่งบุคลากรไปเรียนแพทย์ประจำบ้าน แพทย์ประจำบ้านต่อยอด เฟลโลว์ และมีการแต่งตั้งบุคลากรเป็นที่ปรึกษาไม่รับค่าตอบแทนบางรายมากกว่า 1 ตำแหน่ง

รายละเอียดการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (Phase 1)

2. รายงานจำนวนบุคลากร : **ทุกภาควิชา/หน่วยงาน**

2.2 จำนวนบุคลากร ไม่รวมที่ปรึกษาไม่รับค่าตอบแทน ที่ปรึกษาจิตอาสา บุคคลภายนอก และลูกจ้างโครงการวิจัย

จำนวนบุคลากร ไม่รวมที่ปรึกษาไม่รับค่าตอบแทน ที่ปรึกษาจิตอาสา บุคคลภายนอก และลูกจ้างโครงการวิจัย



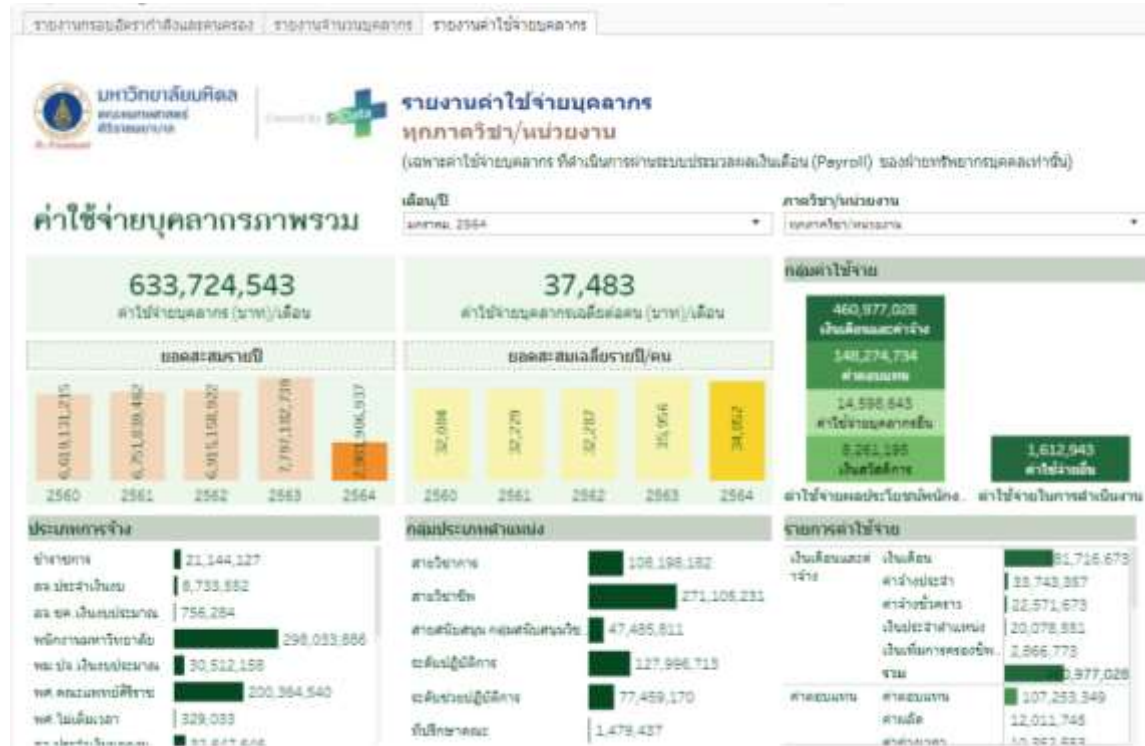
หมายเหตุ:

1. จำนวนบุคลากร ไม่รวมที่ปรึกษาไม่รับค่าตอบแทน 272 ราย ที่ปรึกษาจิตอาสา 87 ราย บุคคลภายนอก 114 ราย และลูกจ้างโครงการวิจัย 29 ราย
2. จำนวนบุคลากรน้อยกว่าจำนวนรอบที่ใหม่บรรจุ เนื่องจากการส่งบุคลากรไปเรียนแพทย์ประจำบ้าน แพทย์ประจำบ้านต่อยอด เฟลด์โลว์ และมีการแต่งตั้งบุคลากรเป็นที่ปรึกษาไม่รับค่าตอบแทนบางรายมากกว่า 1 ตำแหน่ง

รายละเอียดการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (Phase 1)

3. รายงานค่าใช้จ่ายบุคลากร : **ทุกภาควิชา/หน่วยงาน**

3.1 ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาพรวม



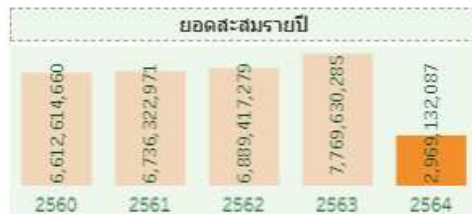
รายละเอียดการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (Phase 1)

3. รายงานค่าใช้จ่ายบุคลากร : **ทุกภาควิชา/หน่วยงาน**

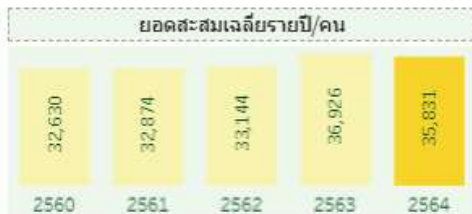
3.2 ค่าใช้จ่ายบุคลากร ไม่รวมที่ปรึกษาไม่รับค่าตอบแทน ที่ปรึกษาจิตอาสา บุคคลภายนอก และลูกจ้างโครงการวิจัย

ค่าใช้จ่ายบุคลากร ไม่รวมที่ปรึกษาไม่รับค่าตอบแทน ที่ปรึกษาจิตอาสา บุคคลภายนอก และลูกจ้างโครงการวิจัย

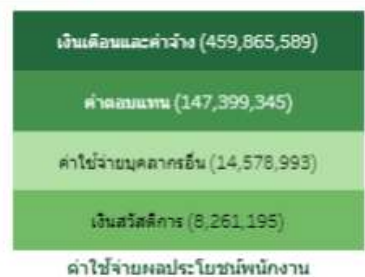
630,105,122
ค่าใช้จ่ายบุคลากร (บาท)



38,409
ค่าใช้จ่ายบุคลากรเฉลี่ยต่อคน (บาท)



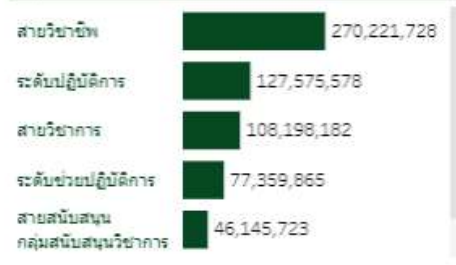
กลุ่มค่าใช้จ่าย



ประเภทการจ้าง



กลุ่มประเภทตำแหน่ง



รายการค่าใช้จ่าย

เงินเดือนและค่าจ้าง	เงินเดือน	จำนวน (บาท)
ค่าจ้างประจำ		33,743,357
ค่าจ้างชั่วคราว		21,460,234
เงินประจำตำแหน่ง		20,078,551
เงินเพิ่มการครองชีพ		2,866,773
รวม		459,865,589
ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน	106,494,874
	ค่าตอบแทนคลินิกพิเศษ	
	ค่าเลี้ยง	12,011,745

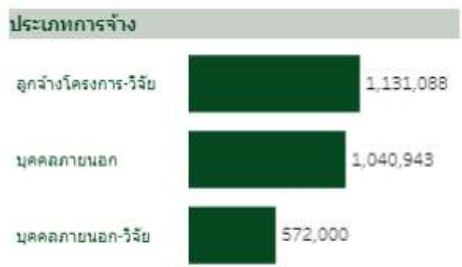
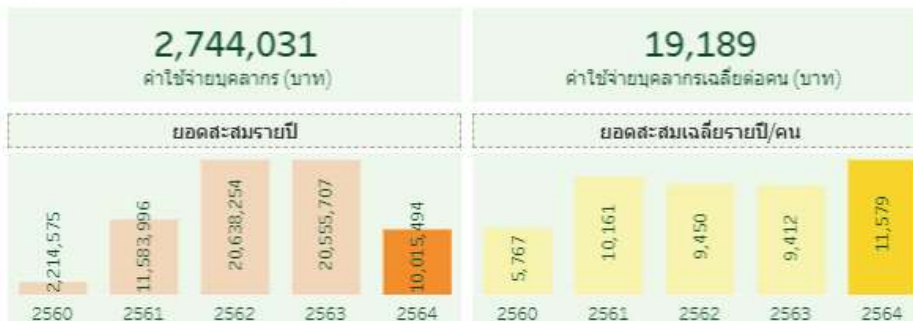
SiData+

รายละเอียดการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (Phase 1)

3. รายงานค่าใช้จ่ายบุคลากร : **ทุกภาควิชา/หน่วยงาน**

3.3 ค่าใช้จ่ายบุคลากร - บุคคลภายนอก และลูกจ้างโครงการวิจัย

บุคคลภายนอก และลูกจ้างโครงการวิจัย



รายการค่าใช้จ่าย		จำนวน
ค่าใช้จ่ายอื่น	ค่าตอบแทนบุคลากร...	1,040,943
	ค่าตอบแทนบุคลากร...	572,000
รวม		1,612,943
เงินเดือนและค่าจ้างชั่วคราว	ค่าจ้างชั่วคราว	1,111,438
รวม		1,111,438
ค่าใช้จ่ายบุคคลากรอื่น	เงินสมทบกองทุนประ...	19,650
รวม		19,650

SiData+

รายละเอียดการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (Phase 1)

3. รายงานค่าใช้จ่ายบุคลากร : **ทุกภาควิชา/หน่วยงาน**

3.4 ค่าใช้จ่ายบุคลากร - ที่ปรึกษาไม่รับค่าตอบแทน และที่ปรึกษาจิตอาสา

ที่ปรึกษาไม่รับค่าตอบแทน และที่ปรึกษาจิตอาสา



รายละเอียดการดำเนินการ Phase 2 มี จำนวน 4 หัวข้อ รายละเอียดดังนี้

1. ผลลัพธ์ภาควิชา (PA คณะฯ) / หน่วยงานภายใต้สำนักงานคณบดีหรือโรงพยาบาล (Logic Model)

(ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่เป็น Input มาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ในระดับ Output และ Outcome ได้ เพื่อพิจารณาในการปรับหรือพัฒนากระบวนการให้เกิดความคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป)

2. รายงานค่าตอบแทนรายเดือน วิทยากร/หน่วยงาน (เพื่อแสดงรายงานการวิเคราะห์ค่าผลัด ค่าล่วงเวลา (OT) ค่าตอบแทน ค่าปฏิบัติงานนอกเวลา)

3. กรอบอัตรากำลัง (เชื่อมโยงข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ภาระงาน เช่น ข้อมูลผู้ป่วย ข้อมูลการตรวจ ข้อมูลการผ่าตัด และข้อมูลนักศึกษาในแต่ละรายวิชา เป็นต้น)

4. ค่าใช้จ่ายบุคลากร (ที่ไม่ผ่าน payroll) (ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (อุบัติเหตุ) เงินสงเคราะห์ กรณีถึงแก่กรรม เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม ค่าเครื่องแบบ (กรณีให้แบบฟอร์มและจ่ายเงิน) ค่าใช้จ่ายที่เคยผ่านหน่วยสวัสดิการคณะฯ เดิม เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าพวงหรีด โครงการตัดแว่นให้กับบุคลากร เป็นต้น

****และจะเพิ่ม Phase 3 ในหัวข้อ ค่าใช้จ่าย Outsource ค่าฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี**



มหาวิทยาลัยมหิดล
คณะแพทยศาสตร์
ศิริราชพยาบาล

รายงานแบบสำรวจความผูกพันบุคลากร ปี 2564

Engagement Survey Report 2021

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

จัดทำโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

ร่วมกับ ศูนย์สารสนเทศและนวัตกรรมข้อมูลศิริราช (SiData+)

ตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2563 - 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปฏิรูปเพื่ออนาคต กลยุทธ์ย่อยที่ 1.9 การปฏิรูปการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

และ กลยุทธ์ย่อยที่ 1.7 การปฏิรูปการบริหารข้อมูล ฐานข้อมูล ระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร



Executive Summary

ความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร (Employee Satisfaction) นำไปสู่ความผูกพันบุคลากร (Employee Engagement) จะขับเคลื่อนให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง (Productivity) สร้างคุณค่าให้กับผู้รับบริการ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กร จนนำไปสู่การเติบโตขององค์กร ดังนั้น ผู้นำหน่วยงานในองค์กรจึงควรประเมิน 'ความพึงพอใจของพนักงาน' และ 'ความผูกพันบุคลากร' เพื่อร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย

บุคลากรของ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีความพึงพอใจ ความผูกพัน **โดดเด่น** สูงกว่าเกณฑ์และสูงกว่าค่าเฉลี่ย (Grade A) อาทิ ด้าน Job Security (JS : 4.06 /5), Relationship with Supervisor (RS : 3.95 /5), ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (POS : 3.82 /5), Career Growth (CG : 3.74 /5), Benefit (BF : 3.73 /5)

แต่ควรพิจารณาปรับปรุง อาทิ ด้าน Work-life Balance (WL : 3.57 /5), Compensation (CO : 3.61 /5), Work Environment (WE : 3.66 /5), Development Opportunity (DO : 3.67 /5)

เมื่อทราบเช่นนี้แล้ว ในฐานะที่ท่านเป็นหัวเรือใหญ่ของหน่วยงาน ขอเชิญชวนมาร่วมกัน **รับฟัง**สิ่งที่ทีมของคุณต้องการ **เรียนรู้**ความต้องการต่าง ๆ ของทุกคนในทีม และปัจจัยที่**ส่งเสริม**การมีส่วนร่วมและผูกพันในการทำงาน (Engagement) ของพวกเขา และ**นำทีม**ให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงาน

Emo-meter คืออะไร?

เครื่องมือ Emo-meter เป็นแบบสำรวจที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงระดับความอยู่ดี มีสุข และผูกพัน (Emo-meter: Well-Being + Belonging + Doing the Best) และปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่บุคลากรรับรู้/สัมผัสได้ (Perceived Organization Support : POS) ซึ่งจะช่วยให้หัวหน้าหน่วยงานรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นว่าตอนนี้ยังอยู่ดีมีสุขอยู่ไหม ยังรู้สึกเป็นคนสำคัญ อยากทุ่มเททำงานต่อไปมากน้อยเพียงไร รวมทั้งรู้ว่าหน่วยงานของท่านได้สนับสนุนบุคลากรเพียงพอแล้วหรือยัง³

แบบสำรวจมีข้อความ 51 ข้อ แต่ละข้อมีคะแนนตั้งแต่ 1 ไปจนถึง 5 (ดีที่สุด) แบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก คือ

1. **ตัวแปรต้น** ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่บุคลากรรับรู้/สัมผัสได้ (Perceived Organization Support : POS) (ดูรายการปัจจัย หน้า 10)
 - 1.1. 7 ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ที่องค์กรควรสนับสนุนเพื่อป้องกันไม่ให้ไม่พอใจในการทำงาน
 - 1.2. 7 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจในการทำงาน
2. **ตัวแปรตาม** ระดับความอยู่ดี มีสุข และผูกพันของบุคลากร (EMO) รวม 3 ปัจจัย
 - 2.1. ความอยู่ดี มีสุข (Well-Being : WB)
หมายถึง บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี ทำให้อยากที่จะอยู่องค์กรนี้ไปอีกนาน
 - 2.2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร (Belonging : BE)
หมายถึง บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้
 - 2.3. ความอยากทุ่มเทกาย ใจที่จะทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ (Doing the Best : DB)
หมายถึง บุคลากรอยากทำงานและตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

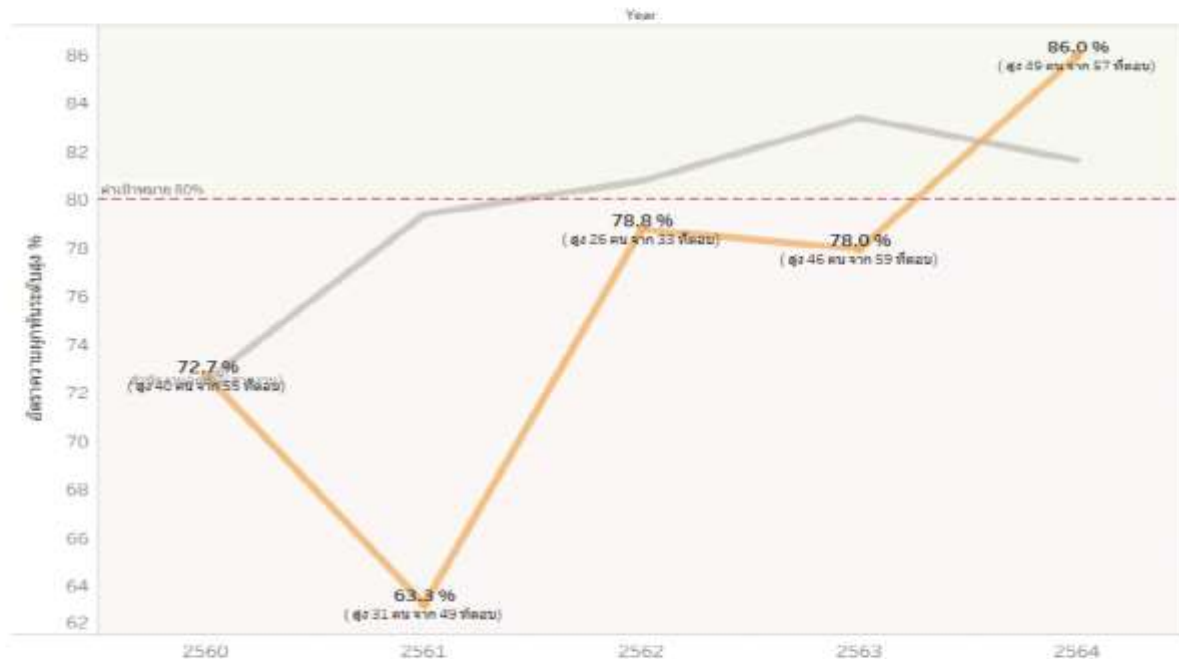


คำเป้าหมาย อัตราความผูกพันในระดับสูง (EMO)

คณะฯ กำหนดคำเป้าหมายอัตราความผูกพันระดับสูงไว้ที่ 80% จากบุคลากรของหน่วยงาน นั่นคือ 8 ใน 10 คน ประเมิน ความอยู่ดีมีสุข (Well being) ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง (Belonging) และความทุ่มเทกายใจที่เป็นส่วนหนึ่ง (Doing the best) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.68 จาก 5.00

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีอัตราความผูกพันระดับสูงที่ 86.0 % สูงกว่าคำเป้าหมาย ทั้งนี้ยังคงสามารถพัฒนาความพึงพอใจความผูกพันต่าง ๆ ได้อีก หากมีการพัฒนาตัวแปรต้น ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่บุคลากรรับรู้/สัมผัสได้ (Perceived Organizational Support : POS) ในหัวข้อถัดไป

อัตราความผูกพันในระดับสูง
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล



ตัวแปรต้น ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร
ที่บุคลากรรับรู้/สัมผัสได้ (Perceived
Organizational Support : POS)

7 ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors)

1. RS : Relationship Supervisor
สัมพันธ์สภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป
2. RC : Relationship with Colleague
สัมพันธ์สภาพกับเพื่อนร่วมงาน
3. JS : Job Security ความมั่นคงในการทำงาน
4. CO : Compensation
ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน
5. BF : Benefit สวัสดิการ
6. WE : Work Environment สภาพการทำงาน
7. WL : Work-life Balance
สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

7 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

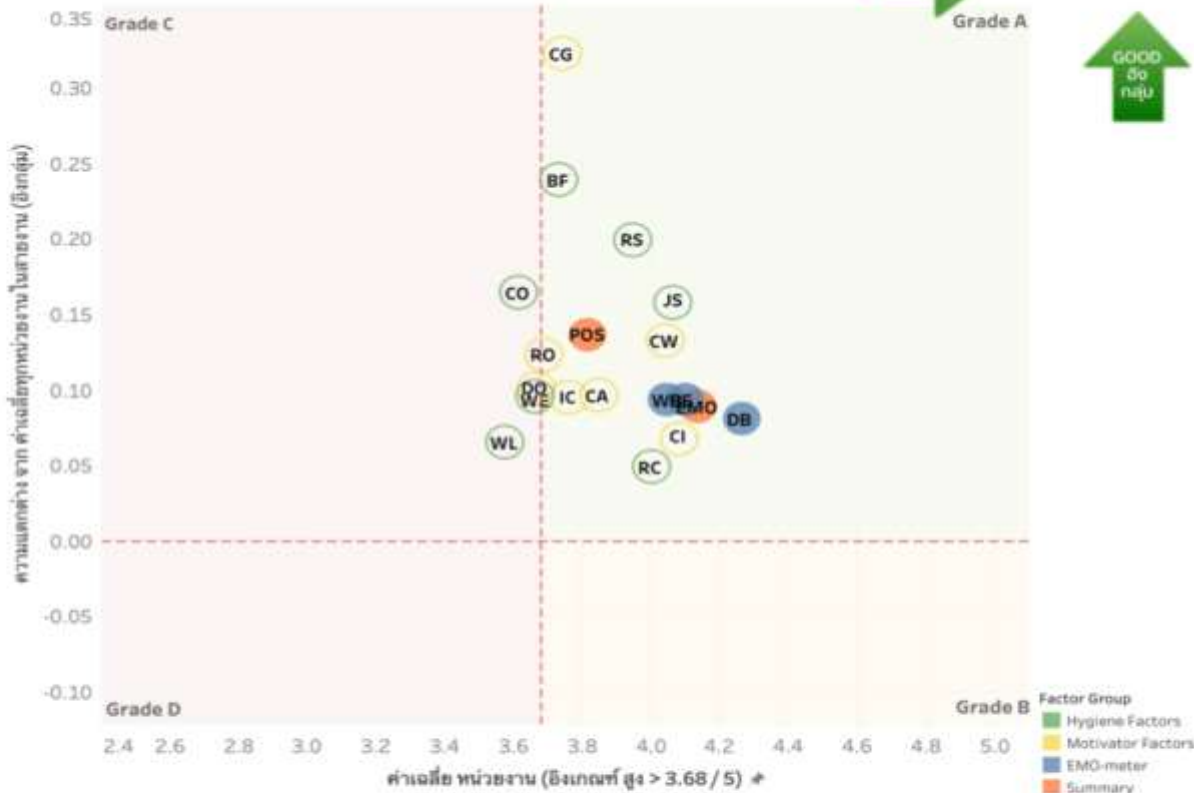
1. CA : Clear Accountability (Empowerment)
ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ
2. IC : Internal Communication
การสื่อสารในองค์กร
3. CW : Challenge Work งานที่ท้าทาย
4. DO : Development Opportunity
โอกาสในการพัฒนา
5. CG : Career Growth
ความก้าวหน้าในการทำงาน
6. RO : Respect from Others
การได้รับการยอมรับนับถือ
7. CI : Corporate Image
ภาพลักษณ์องค์กร

ตัวแปรตามความผูกพัน (EMO)

1. WB : Well-being ความอยู่ดีมีสุข
2. BE : Belonging ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง
3. DB : Doing the Best
ความทุ่มเทกายใจที่เป็นส่วนหนึ่ง

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ปี 2564 (n = 57)

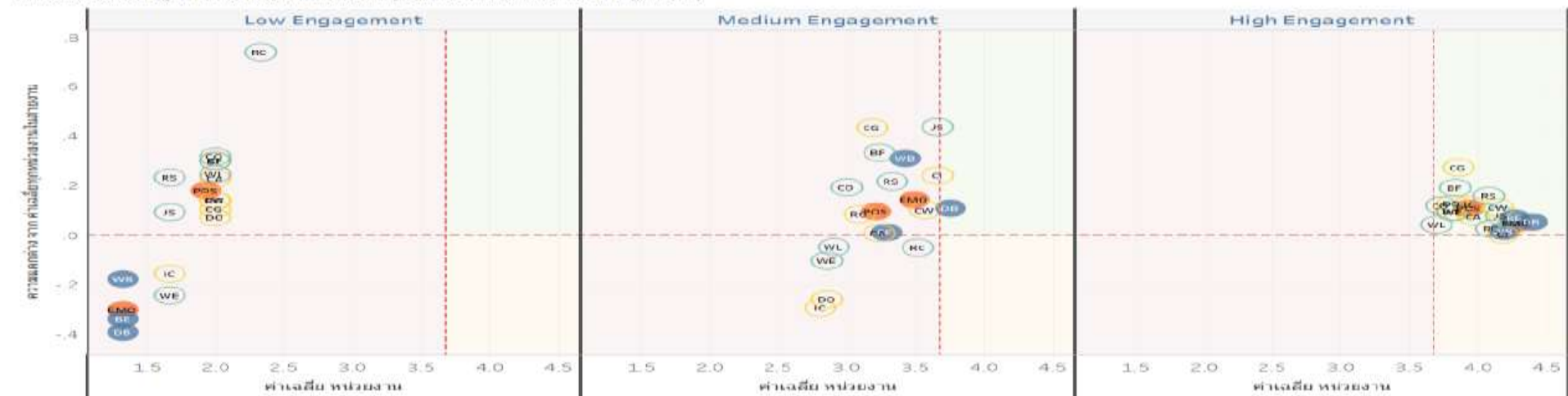
เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยทุกหน่วยงาน ใน สำนักงานคนคณิศ(สายงาน)



Mean หน่วยงาน - Mean สายงาน (อิงกลุ่ม)	Grade C ค่าระดับกลางต่ำ แต่สูงกว่าค่าเฉลี่ยสายงาน	Grade A ค่าระดับสูง และสูงกว่าค่าเฉลี่ยสายงาน
	Grade D ค่าระดับกลางต่ำ และต่ำกว่าค่าเฉลี่ยสายงาน	Grade B ค่าระดับสูง แต่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยสายงาน
ค่า Mean หน่วยงาน (อิงเกณฑ์)		

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ปี 2564

แยกตามระดับความผูกพัน เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยทุกหน่วยงานใน สำนักงานคณะบดี(สายงาน)



ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ปี 2564

แยกตามระดับความผูกพัน เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยทุกหน่วยงานใน สำนักงานคณะบดี(สายงาน)

