

# รายงานผลการสำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2566

---

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มิถุนายน 2566

**KINCENTRIC** A Spencer Stuart Company

# ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการสำรวจความผูกพันฯ ประจำปี 2566

## จำนวนข้อคำถาม

24

ข้อคำถามปลายปิด (เลือกตอบ 6 ระดับ)

1	2	3	4	5	6
ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

2

ข้อคำถามปลายเปิด

## จำนวนคำตอบขั้นต่ำในการแสดงผล

5

ข้อคำถามปลายปิด

15

ข้อคำถามปลายเปิด

## คู่เทียบ

- APAC - Education Services
- Thailand - Best Employers
- Thailand - Market Average

# โครงสร้างข้อคำถามความผูกพัน

ข้อคำถามปลายปิด

## ชุดข้อคำถาม Core-24

BE Pillar	มิติ	จำนวน ข้อคำถาม
Engagement	ความผูกพัน	6
Agility	ความร่วมมือและประสานงาน	1
	การมุ่งเน้นลูกค้า	1
	การตัดสินใจ	1
	ความหลากหลายและการรวมเป็นหนึ่ง	1
	โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร	2
Engaging Leadership	ผู้บริหารระดับสูง	3
	หัวหน้างานโดยตรง	3
Talent Focus	ชื่อเสียงมหาวิทยาลัย	1
	โอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้พัฒนา	1
	การบริหารผลการปฏิบัติงาน	1
	รางวัลและการยกย่องชมเชย	1
	การดึงดูดและรักษาบุคลากร	2
จำนวนข้อคำถามทั้งหมด		24

ข้อคำถามปลายปิด 24 ข้อ



# โครงสร้างข้อคำถามความผูกพัน

## ข้อคำถามปลายเปิด

กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านในประเด็นที่ท่านคิดว่า ท่านชอบอะไรที่เกิดขึ้นในบริษัทมากที่สุด/ควรพัฒนาต่อยอดให้ดีขึ้น เพื่อช่วยให้เราสามารถจัดกลุ่มความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน โปรดเลือกหัวข้อเดียวที่ตรงกับข้อเสนอแนะของคุณมากที่สุด

กรุณาเลือกหัวข้อที่คุณต้องการจะให้ความเห็น	
1	ชื่อเสียงมหาวิทยาลัย
2	โอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้พัฒนา
3	ความร่วมมือและประสานงาน
4	การมุ่งเน้นลูกค้า
5	การตัดสินใจ
6	ความหลากหลายและการรวมเป็นหนึ่ง
7	การได้รับอำนาจในการปฏิบัติงาน
8	โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร
9	หัวหน้างาน
10	การบริหารผลการปฏิบัติงาน
11	รางวัลและการยกย่องชมเชย
12	ผู้บริหารระดับสูง
13	การดึงดูดและรักษาบุคลากร
14	ลักษณะงานที่ทำ
15	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการงาน
16	อื่น ๆ

## ข้อคำถามปลายเปิด

1. หากท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะได้เพียง 1 ข้อ ท่านจะเสนอแนะเรื่องอะไรเพื่อทำให้มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดียิ่งขึ้น  
**What one suggestion could you offer to make this university a better place to work?**

2. กรุณาแสดงความคิดเห็นว่าท่านชอบอะไรในมหาวิทยาลัยมากที่สุด 1 เรื่อง  
**What are the most favorite areas this university has done?**

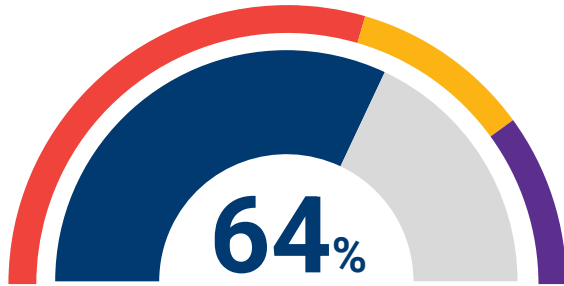
## ข้อคำถามปลายเปิด 2 ข้อ

# คะแนนความผูกพัน

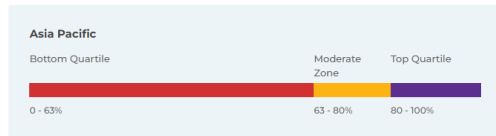
ภาพรวมของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

# ภาพรวมคะแนนความผูกพัน

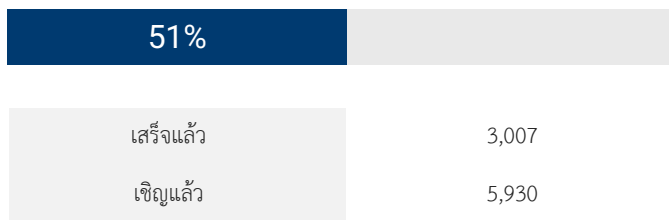
## คะแนนความผูกพันโดยรวม



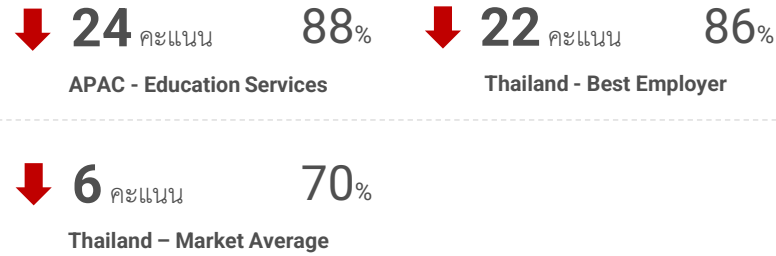
1,919 คน จาก 3,007 คน มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



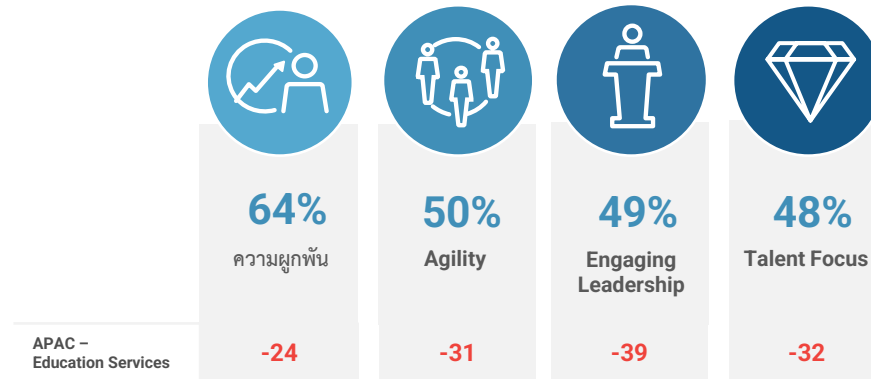
## จำนวนผู้ทำแบบสำรวจ



## เปรียบเทียบคะแนนกับคู่แข่ง



## ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันขององค์กรสุดยอดเยี่ยมแห่งปี



## มิติที่ควรมุ่งเน้นในปี 2566

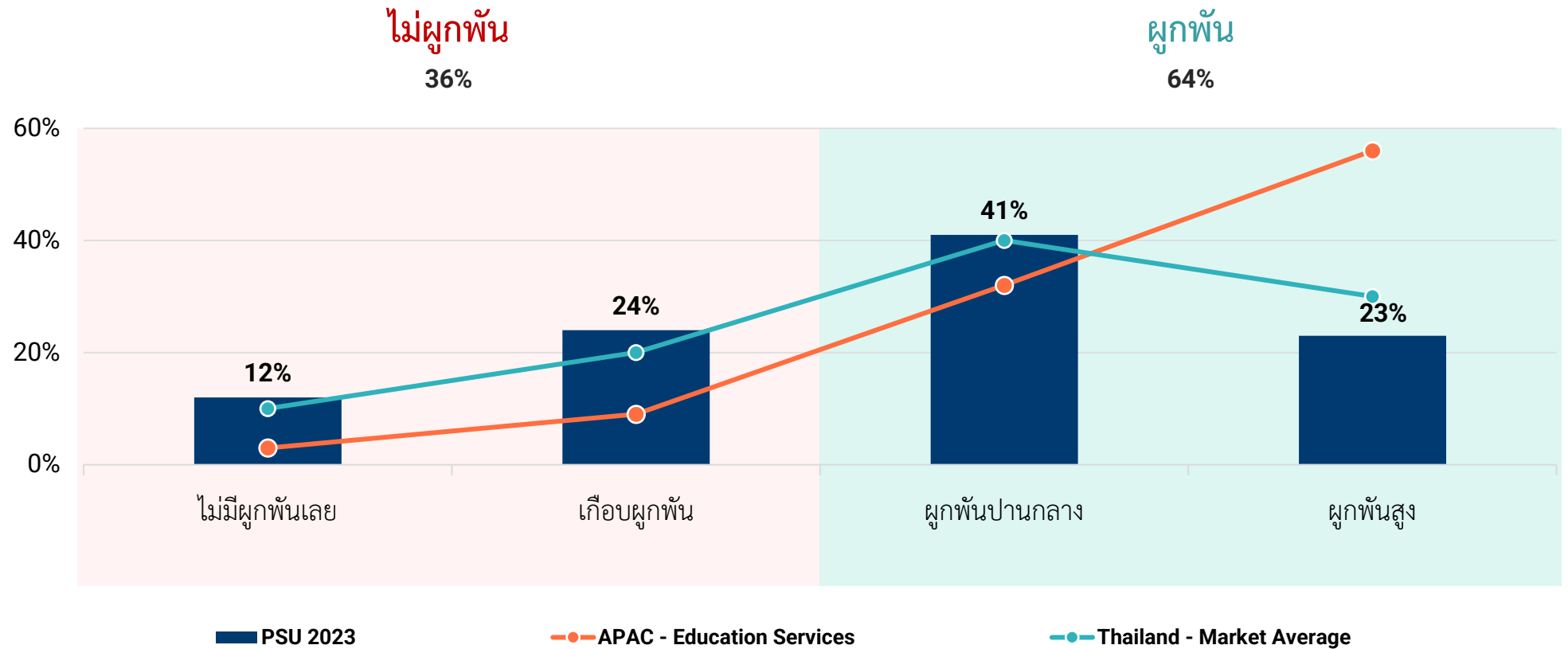
- 41%

การดึงดูดและรักษาบุคลากร
- 43%

ผู้บริหารระดับสูง
- 45%

การตัดสินใจ

# การกระจายตัวของความผูกพัน



APAC - Education Services	+9	+15	+9	-33
Thailand - Market Average	+2	+4	+1	-7

# พฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพัน

## Say, Stay, and Strive



ความผูกพัน | **64%**

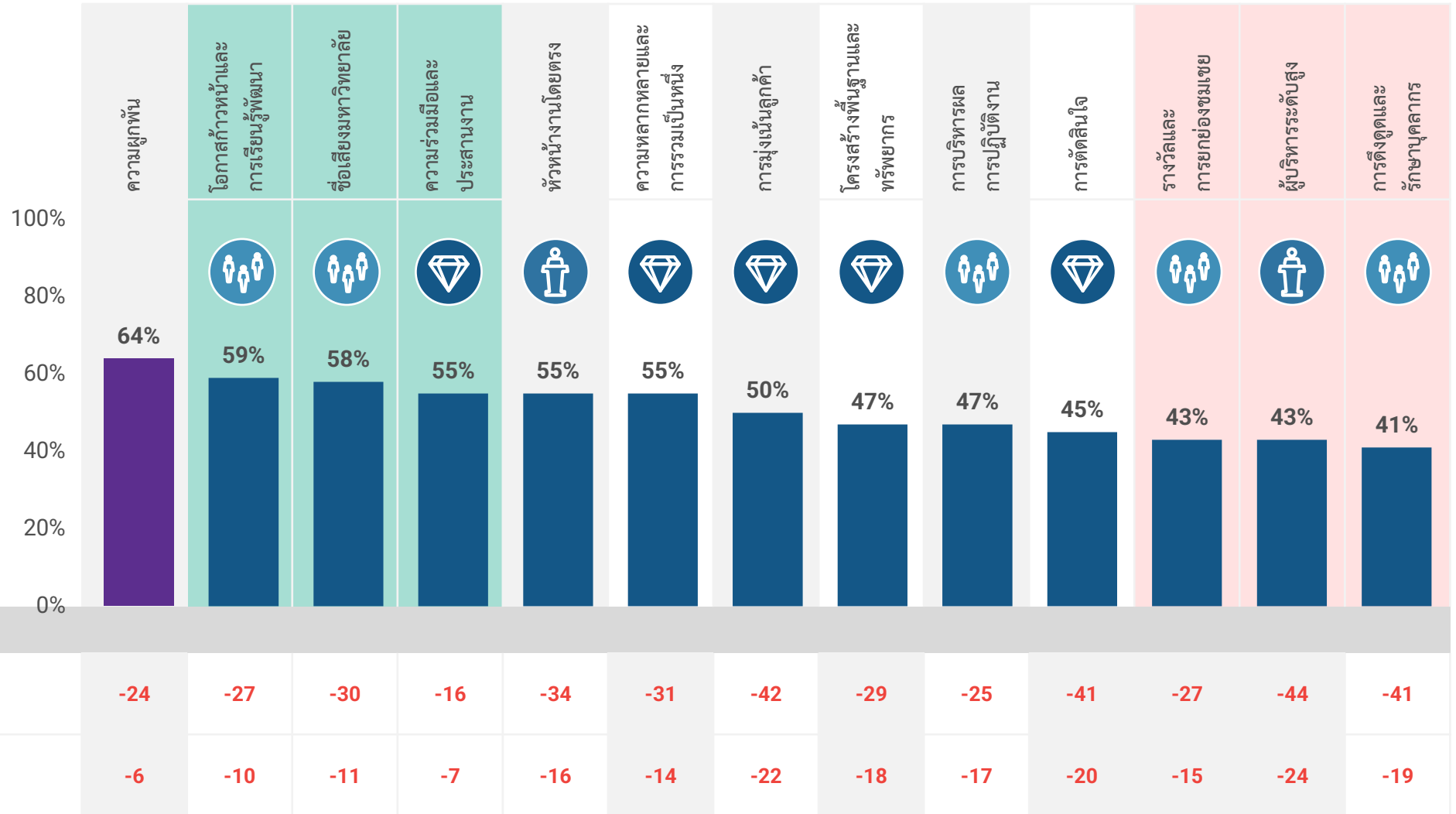
	คำถาม	% ความพึงพอใจ	APAC – Education Services	Thailand – Market Average
SAY	เมื่อมีโอกาสฉันจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่มหาวิทยาลัย	77	-10	0
SAY	ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัย	71	-12	-1
STAY	ฉันต้องคิดหนัก หากจะต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย	66	-19	-3
STAY	ฉันแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากมหาวิทยาลัยเพื่อไปทำงานที่อื่น	58	-20	-5
STRIVE	มหาวิทยาลัยของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน	56	-35	-11
STRIVE	มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนและให้แรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานแก่มหาวิทยาลัย มากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	51	-34	-14



# ลำดับคะแนนตามมิติความพึงพอใจ

**BE Pillars**

- Agility (50%)
- Engaging Leadership (49%)
- Talent Focus (48%)



Top 3 Bottom 3

# คะแนนความผูกพัน

ตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

# คะแนนความผูกพัน

## โครงสร้างมหาวิทยาลัย | วิทยาเขต

ต่างกันอยู่ % คะแนนเมื่อเทียบกับ

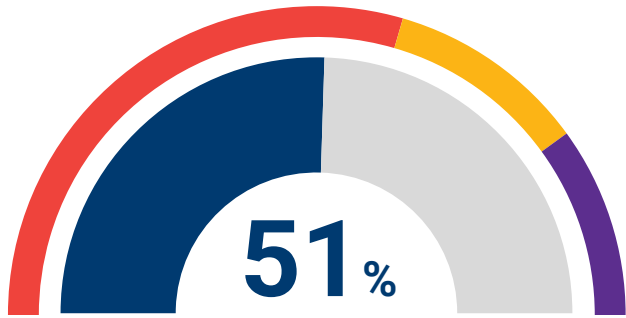
ข้อมูลประชากรศาสตร์	N	Legend			APAC - Education Services	Thailand - Market Average
		Bottom Quartile (0-63%)	Moderate Zone (63-80%)	Top Quartile (80-100%)		
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	3,007	64%			-24	-6
วิทยาเขตตรัง	131	51%			-37	-19
วิทยาเขตปัตตานี	738	71%			-17	+1
วิทยาเขตภูเก็ต	175	50%			-38	-20
วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	298	69%			-19	-1
วิทยาเขตหาดใหญ่	1,665	62%			-26	-8

วิทยาเขต					
	วิทยาเขตตรัง	วิทยาเขตปัตตานี	วิทยาเขตภูเก็ต	วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	วิทยาเขตหาดใหญ่
Focus Area 1	การดึงดูดและรักษาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง	การดึงดูดและรักษาบุคลากร	โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร	การดึงดูดและรักษาบุคลากร
Focus Area 2	การตัดสินใจ	การดึงดูดและรักษาบุคลากร	การตัดสินใจ	การดึงดูดและรักษาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง
Focus Area 3	การมุ่งเน้นลูกค้า	โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร	รางวัลและการยกย่องชมเชย	ผู้บริหารระดับสูง	การตัดสินใจ

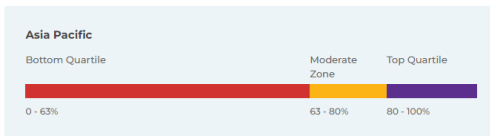
# คะแนนความผูกพัน

## วิทยาเขตตรัง

### คะแนนความผูกพัน



67 คน จาก 131 คน มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



### จำนวนผู้ทำแบบสำรวจ

เสร็จแล้ว	131
เชิญแล้ว	181

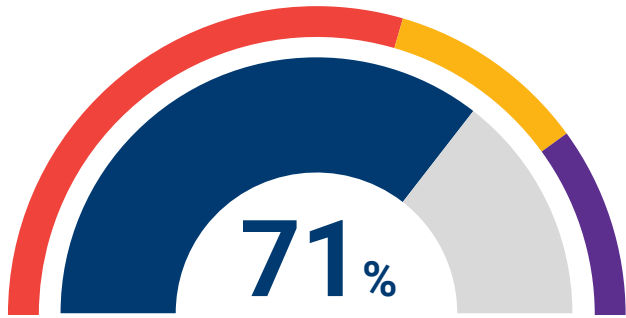
Say (58%)	เมื่อมีโอกาสฉันจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่มหาวิทยาลัย	61%
	ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัย	54%
Stay (56%)	ฉันต้องคิดหนัก หากจะต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย	59%
	ฉันแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากมหาวิทยาลัยเพื่อไปทำงานที่อื่น	53%
Strive (37%)	มหาวิทยาลัยของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน	40%
	มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนและให้แรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานแก่มหาวิทยาลัย มากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	34%

มิติและข้อคำถามที่ควรมุ่งเน้น	
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยดึงดูดบุคลากรที่ต้องการให้มาทำงานกับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (18%)
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยรักษาบุคลากรที่ต้องการให้ยังคงทำงานอยู่กับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (19%)
การตัดสินใจ	มหาวิทยาลัยตัดสินใจอย่างมีคุณภาพด้วยความรวดเร็วที่เหมาะสม (25%)

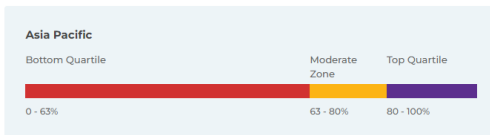
# คะแนนความผูกพัน

## วิทยาเขตปัตตานี

### คะแนนความผูกพัน



522 คน จาก 738 คน มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



### จำนวนผู้ทำแบบสำรวจ

เสร็จแล้ว	738
เชิญแล้ว	1,241

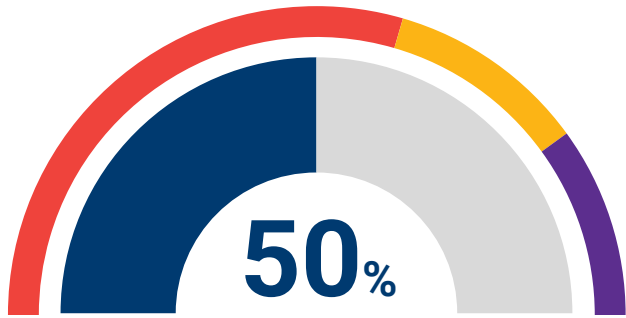
Say (80%)	เมื่อมีโอกาสฉันจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่มหาวิทยาลัย	82%
	ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัย	77%
Stay (66%)	ฉันต้องคิดหนัก หากจะต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย	69%
	ฉันแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากมหาวิทยาลัยเพื่อไปทำงานที่อื่น	62%
Strive (61%)	มหาวิทยาลัยของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน	63%
	มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนและให้แรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานแก่มหาวิทยาลัยมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	59%

มิติและข้อคำถามที่ควรมุ่งเน้น	
ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงทำให้ฉันตื่นตัวกับอนาคตของมหาวิทยาลัย (43%)
ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงมอบทิศทางสู่อนาคตที่ชัดเจน (43%)
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยดึงดูดบุคลากรที่ต้องการให้มาทำงานกับเราเพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (46%)

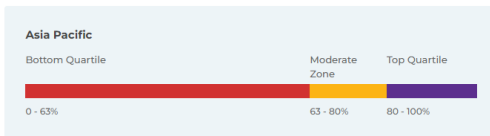
# คะแนนความผูกพัน

## วิทยาเขตภูเก็ต

### คะแนนความผูกพัน



88 คน จาก 175 คน มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



### จำนวนผู้ทำแบบสำรวจ

48%	
เสร็จแล้ว	175
เชิญแล้ว	362

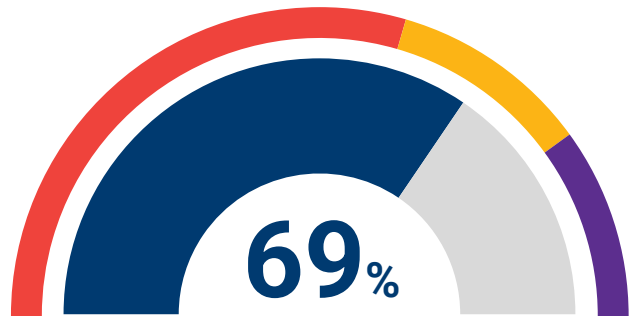
Say (61%)	เมื่อมีโอกาสฉันจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่มหาวิทยาลัย	69%
	ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัย	54%
Stay (43%)	ฉันต้องคิดหนัก หากจะต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย	51%
	ฉันแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากมหาวิทยาลัยเพื่อไปทำงานที่อื่น	34%
Strive (42%)	มหาวิทยาลัยของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน	42%
	มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนและให้แรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานแก่มหาวิทยาลัยมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	42%

มิติและข้อคำถามที่ควรมุ่งเน้น	
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยดึงดูดบุคลากรที่ต้องการให้มาทำงานกับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (34%)
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยรักษาบุคลากรที่ต้องการให้ยังคงทำงานอยู่กับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (30%)
การตัดสินใจ	มหาวิทยาลัยตัดสินใจอย่างมีคุณภาพด้วยความรวดเร็วที่เหมาะสม (34%)

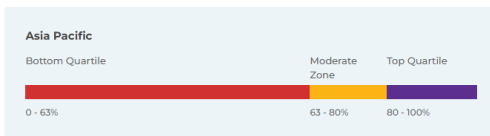
# คะแนนความผูกพัน

## วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

### คะแนนความผูกพัน



206 คน จาก 298 คน มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



### จำนวนผู้ทำแบบสำรวจ

เสร็จแล้ว	298
เชิญแล้ว	429

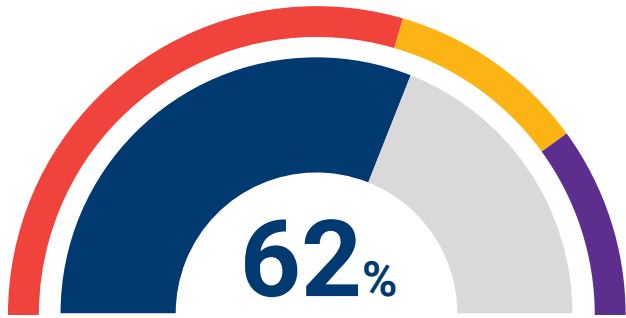
Say (78%)	เมื่อมีโอกาสฉันจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่มหาวิทยาลัย	82%
	ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัย	74%
Stay (68%)	ฉันต้องคิดหนัก หากจะต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย	71%
	ฉันแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากมหาวิทยาลัยเพื่อไปทำงานที่อื่น	64%
Strive (60%)	มหาวิทยาลัยของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน	61%
	มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนและให้แรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานแก่มหาวิทยาลัย มากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	59%

มิติและข้อคำถามที่ควรมุ่งเน้น	
โครงสร้างพื้นฐาน และทรัพยากร	มหาวิทยาลัยสามารถลงทุนได้อย่างฉับไวกับแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยผลักดันสู่ความสำเร็จในอนาคต (46%)
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยดึงดูดบุคลากรที่ต้องการให้มาทำงานกับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (51%)
ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงทำให้ฉันตื่นเต้นกับอนาคตของมหาวิทยาลัย (51%)

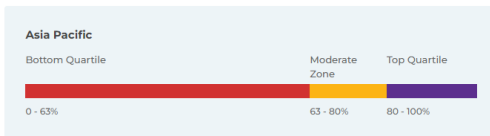
# คะแนนความผูกพัน

## วิทยาเขตภาคใหญ่

### คะแนนความผูกพัน



1,036 คน จาก 1,665 คน มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



### จำนวนผู้ทำแบบสำรวจ

เสร็จแล้ว	1,665
เชิญแล้ว	3,717

Say (73%)	เมื่อมีโอกาสฉันจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่มหาวิทยาลัย	76%
	ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัย	70%
Stay (61%)	ฉันต้องคิดหนัก หากจะต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย	65%
	ฉันแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากมหาวิทยาลัยเพื่อไปทำงานที่อื่น	57%
Strive (51%)	มหาวิทยาลัยของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน	54%
	มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนและให้แรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานแก่มหาวิทยาลัยมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	49%

มิติและข้อคำถามที่ควรมุ่งเน้น	
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยดึงดูดบุคลากรที่ต้องการให้มาทำงานกับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (40%)
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยรักษาบุคลากรที่ต้องการให้ยังคงทำงานอยู่กับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (39%)
ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงทำให้ฉันตื่นเต้นกับอนาคตของมหาวิทยาลัย (38%)



คะแนนความผูกพัน

ตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

# ข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ผลตามลักษณะเชิงประชากรศาสตร์

1	<p>บุคลากร ‘Generation Y’ มีคะแนนน้อยที่สุด (59%)</p> <p>หมายเหตุ: ‘Baby Boomer’ มีคะแนนความผูกพัน ‘มากที่สุด’ (77%)</p>	<p>มิติที่ควรมุ่งเน้นของ “Generation Y”</p> <p>การดึงดูดและรักษาบุคลากร      ผู้บริหารระดับสูง      รางวัลและการยกย่องชมเชย</p>
2	<p>บุคลากร ‘อายุงาน 6 - 10 ปี’ มีคะแนนน้อยที่สุด (59%)</p> <p>หมายเหตุ: ‘อายุงานน้อยกว่า 6 เดือน’ มีคะแนนความผูกพัน ‘มากที่สุด’ (74%)</p>	<p>มิติที่ควรมุ่งเน้นของ “อายุงาน 6 - 10 ปี”</p> <p>การดึงดูดและรักษาบุคลากร      ผู้บริหารระดับสูง      โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร</p>
3	<p>บุคลากร ‘วิชาการ’ มีคะแนนน้อยที่สุด (54%)</p> <p>หมายเหตุ: ‘ผู้บริหาร’ มีคะแนนความผูกพัน ‘มากที่สุด’ (79%)</p>	<p>มิติที่ควรมุ่งเน้นของ “วิชาการ”</p> <p>การดึงดูดและรักษาบุคลากร      ผู้บริหารระดับสูง      โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร</p>
4	<p>บุคลากร ‘ข้าราชการ’ มีคะแนนน้อยที่สุด (56%)</p> <p>หมายเหตุ: ‘ลูกจ้างประเภทอื่น ๆ’ มีคะแนนความผูกพัน ‘มากที่สุด’ (84%)</p>	<p>มิติที่ควรมุ่งเน้นของ “ข้าราชการ”</p> <p>การตัดสินใจ      การดึงดูดและรักษาบุคลากร      หัวหน้างานโดยตรง</p>
5	<p>บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงาน ‘พอใช้’ มีคะแนนน้อยที่สุด (46%)</p> <p>หมายเหตุ: ‘ไม่มีผลการปฏิบัติงาน’ มีคะแนนความผูกพัน ‘มากที่สุด’ (69%)</p>	<p>มิติที่ควรมุ่งเน้นของ “วิชาการ”</p> <p>ผู้บริหารระดับสูง      การดึงดูดและรักษาบุคลากร      หัวหน้างานโดยตรง</p>

# เปรียบเทียบคะแนนความผูกพัน

## ช่วงวัย (Generation)

ต่างกันอยู่ % คะแนนเมื่อเทียบกับ

ข้อมูลประชากรศาสตร์	N	Bottom Quartile (0-63%)	Moderate Zone (63-80%)	Top Quartile (80-100%)	APAC - Education Services	Thailand - Market Average
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	3,007	64%			-24	-6
Baby Boomer	152	77%			-11	+7
Generation X	1,315	68%			-20	-2
Generation Y	1,499	59%			-29	-11
Generation Z	41	73%			-15	+3

### คะแนนความผูกพัน – Generation Y

Say	เมื่อมีโอกาสฉันจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่มหาวิทยาลัย	75%
	ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัย	68%
Stay	ฉันต้องคิดหนัก หากจะต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย	49%
	ฉันแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากมหาวิทยาลัยเพื่อไปทำงานที่อื่น	61%
Strive	มหาวิทยาลัยของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน	50%
	มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนและให้แรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานแก่มหาวิทยาลัยมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	46%

### มิติและข้อความที่ควรมุ่งเน้น – Generation Y

การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยดึงดูดบุคลากรที่ต้องการให้มาทำงานกับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (40%)
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยรักษาบุคลากรที่ต้องการให้ยังคงทำงานอยู่กับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (37%)
ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงมอบทิศทางสู่อนาคตที่ชัดเจน (39%)

# เปรียบเทียบคะแนนความผูกพัน

## อายุงาน (Years of Service)

ต่างกันอยู่ % คะแนนเมื่อเทียบกับ

ข้อมูลประชากรศาสตร์	N	Bottom Quartile (0-63%)	Moderate Zone (63-80%)	Top Quartile (80-100%)	APAC - Education Services	Thailand - Market Average
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	3,007	64%			-24	-6
น้อยกว่า 6 เดือน	89	74%			-14	+4
มากกว่า 6 เดือน แต่น้อยกว่า 1 ปี	124	65%			-23	-5
1 - 2 ปี	27	67%			-21	-3
2 - 5 ปี	596	61%			-27	-9
6 - 10 ปี	533	59%			-29	-11
11 - 15 ปี	599	63%			-25	-7
16 - 20 ปี	388	62%			-26	-8
21 - 25 ปี	108	67%			-21	-3
มากกว่า 26 ปี (n=543)	543	70%			-18	0

### คะแนนความผูกพัน – อายุงาน 6 - 10 ปี

Say	เมื่อมีโอกาสฉันจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่มหาวิทยาลัย	76%
	ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัย	67%
Stay	ฉันต้องคิดหนัก หากจะต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย	63%
	ฉันแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากมหาวิทยาลัยเพื่อไปทำงานที่อื่น	52%
Strive	มหาวิทยาลัยของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน	48%
	มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนและให้แรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานแก่มหาวิทยาลัยมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	48%

### มติและข้อคำถามที่ควรมุ่งเน้น – อายุงาน 6 - 10 ปี

การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยดึงดูดบุคลากรที่ต้องการให้มาทำงานกับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (38%)
ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงมอบทิศทางสู่อนาคตที่ชัดเจน (38%)
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยรักษาบุคลากรที่ต้องการให้ยังคงทำงานอยู่กับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (36%)

# เปรียบเทียบคะแนนความผูกพัน

## ระดับงาน (Job Level)

ต่างกันอยู่ % คะแนนเมื่อเทียบกับ

ข้อมูลประชากรศาสตร์	N	Bottom Quartile (0-63%)	Moderate Zone (63-80%)	Top Quartile (80-100%)	APAC - Education Services	Thailand - Market Average
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	3,007	64%			-24	-6
ผู้บริหาร	151	79%			-9	+9
วิชาการ	689	54%			-34	-16
สนับสนุน	2,167	66%			-22	-4

คะแนนความผูกพัน – วิชาการ		
Say	เมื่อมีโอกาสฉันจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่มหาวิทยาลัย	77%
	ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัย	71%
Stay	ฉันต้องคิดหนัก หากจะต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย	66%
	ฉันแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากมหาวิทยาลัยเพื่อไปทำงานที่อื่น	58%
Strive	มหาวิทยาลัยของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน	56%
	มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนและให้แรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานแก่มหาวิทยาลัยมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	51%

มิติและข้อคำถามที่ควรมุ่งเน้น – วิชาการ	
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยดึงดูดบุคลากรที่ต้องการให้มาทำงานกับเราเพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (27%)
ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงมอบทิศทางสู่อนาคตที่ชัดเจน (25%)
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยรักษาบุคลากรที่ต้องการให้ยังคงทำงานอยู่กับเราเพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (27%)

# เปรียบเทียบคะแนนความผูกพัน

## ประเภทการว่าจ้าง (Job Type)

ต่างกันอยู่ % คะแนนเมื่อเทียบกับ

ข้อมูลประชากรศาสตร์	N	Bottom Quartile (0-63%)	Moderate Zone (63-80%)	Top Quartile (80-100%)	APAC - Education Services	Thailand - Market Average
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	3,007	64%			-24	-6
ข้าราชการ	57	56%			-32	-14
พนักงานเงินรายได้	852	65%			-23	-5
พนักงานมหาวิทยาลัย	1,911	62%			-26	-8
ลูกจ้างประจำ	75	75%			-13	+5
ลูกจ้างประเภทอื่น ๆ	112	84%			-4	+14

คะแนนความผูกพัน – ข้าราชการ		
Say	เมื่อมีโอกาสฉันจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่มหาวิทยาลัย	68%
	ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัย	58%
Stay	ฉันต้องคิดหนัก หากจะต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย	63%
	ฉันแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากมหาวิทยาลัยเพื่อไปทำงานที่อื่น	61%
Strive	มหาวิทยาลัยของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน	46%
	มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนและให้แรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานแก่มหาวิทยาลัยมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	44%

มิติและข้อคำถามที่ควรมุ่งเน้น – ข้าราชการ	
การตัดสินใจ	มหาวิทยาลัยตัดสินใจอย่างมีคุณภาพด้วยความรวดเร็วที่เหมาะสม (28%)
การดึงดูดและรักษาบุคลากร	มหาวิทยาลัยรักษาบุคลากรที่ต้องการให้ยังคงทำงานอยู่กับเราเพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (28%)
หัวหน้างานโดยตรง	หัวหน้างานโดยตรงของฉันริเริ่มแก้ไขปัญหาตั้งแต่ตอนที่คนอื่นยังไม่ทำ (33%)

# เปรียบเทียบคะแนนความผูกพัน

## ผลการปฏิบัติงาน (Performance)

ต่างกันอยู่ % คะแนนเมื่อเทียบกับ

ข้อมูลประชากรศาสตร์	N	Bottom Quartile (0-63%)	Moderate Zone (63-80%)	Top Quartile (80-100%)	APAC - Education Services	Thailand - Market Average
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	3,007	64%			-24	-6
ดีเด่น	926	65%			-23	-5
ดีมาก	1,348	61%			-27	-9
ดี	287	68%			-20	-2
พอใช้	37	46%			-42	-24
ต้องปรับปรุง	6	50%			-38	-20
ไม่มีผลการปฏิบัติงาน	403	69%			-19	-1

### คะแนนความผูกพัน – ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้

Say	เมื่อมีโอกาสฉันจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่มหาวิทยาลัย	59%
	ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัย	57%
Stay	ฉันต้องคิดหนัก หากจะต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย	51%
	ฉันแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากมหาวิทยาลัยเพื่อไปทำงานที่อื่น	49%
Strive	มหาวิทยาลัยของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน	43%
	มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนและให้แรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานแก่มหาวิทยาลัยมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	32%

### มิติและข้อความที่ควรมุ่งเน้น – ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้

ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงมอบทิศทางสู่อนาคตที่ชัดเจน (30%)
ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงทำให้ฉันตื่นเต้นกับอนาคตของมหาวิทยาลัย (35%)
ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใส (38%)

# มิติที่ควรมุ่งเน้นและข้อเสนอแนะ

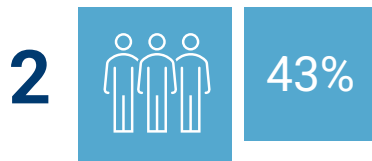


# มิติและข้อคำถามที่ควรมุ่งเน้น (Focus Area)



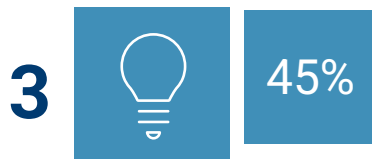
การดึงดูดและรักษาบุคลากร

- มหาวิทยาลัยดึงดูดบุคลากรที่ต้องการให้มาทำงานกับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (41%)
- มหาวิทยาลัยรักษาบุคลากรที่ต้องการให้ยังคงทำงานอยู่กับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (40%)



ผู้บริหารระดับสูง

- ผู้บริหารระดับสูงมอบทิศทางสู่อนาคตที่ชัดเจน (41%)
- ผู้บริหารระดับสูงทำให้ฉันตื่นเต้นกับอนาคตของมหาวิทยาลัย (40%)
- ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารอย่างเปิดกว้างและโปร่งใส (46%)



การตัดสินใจ

- มหาวิทยาลัยตัดสินใจอย่างมีคุณภาพด้วยความรวดเร็วที่เหมาะสม (45%)



## การดึงดูดและรักษาบุคลากร | 41%

### ข้อคำถามที่ควรมุ่งเน้น

- มหาวิทยาลัยดึงดูดบุคลากรที่ต้องการให้มาทำงานกับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (41%)
- มหาวิทยาลัยรักษาบุคลากรที่ต้องการให้ยังคงทำงานอยู่กับเรา เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (40%)



### ข้อเสนอแนะ

1

ทบทวนโครงสร้างองค์กร กำหนดมาตรฐานของภาระหน้าที่ โครงสร้างตำแหน่งงาน โครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2

ทบทวนและถ่ายทอดเป้าหมาย กำหนดตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงาน และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องกันทั้งมหาวิทยาลัย

3

จัดทำเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ หลักเกณฑ์การเติบโตในสายอาชีพ และแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

4

จัดให้มีการพูดคุยระหว่างหัวหน้างานและบุคลากรเรื่องผลงานและเส้นทางการเติบโตอย่างสม่ำเสมอ



## ผู้บริหารระดับสูง | 43%

### ข้อคำถามที่ควรมุ่งเน้น

- ผู้บริหารระดับสูงมอบทิศทางสู่อนาคตที่ชัดเจน (41%)
- ผู้บริหารระดับสูงทำให้ฉันตื่นเต้นกับอนาคตของมหาวิทยาลัย (40%)
- ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารอย่างเปิดกว้างและโปร่งใส (46%)



### ข้อเสนอแนะ

1

จัดทำแผนการสื่อสารและข้อความที่จะใช้ในการสื่อสาร  
เป้าหมายและความสอดคล้องของแต่ละเป้าหมายของ  
มหาวิทยาลัยและถ่ายทอดเป็นเป้าหมายของวิทยาเขต  
หน่วยงานย่อย ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2

ทบทวนการระบุตำแหน่งงานสำคัญและจัดทำ  
แผนการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ

3

สื่อสารผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร รวมถึงให้ผู้บริหาร  
หน่วยงานมีส่วนร่วมในการจัดทำและติดตามแผนการดำเนินการ  
แก้ปัญหาของหน่วยงานตนเอง



## การตัดสินใจ | 45%

### ข้อคำถามที่ควรมุ่งเน้น

- มหาวิทยาลัยตัดสินใจอย่างมีคุณภาพด้วยความรวดเร็วที่เหมาะสม (45%)



### ข้อเสนอแนะ

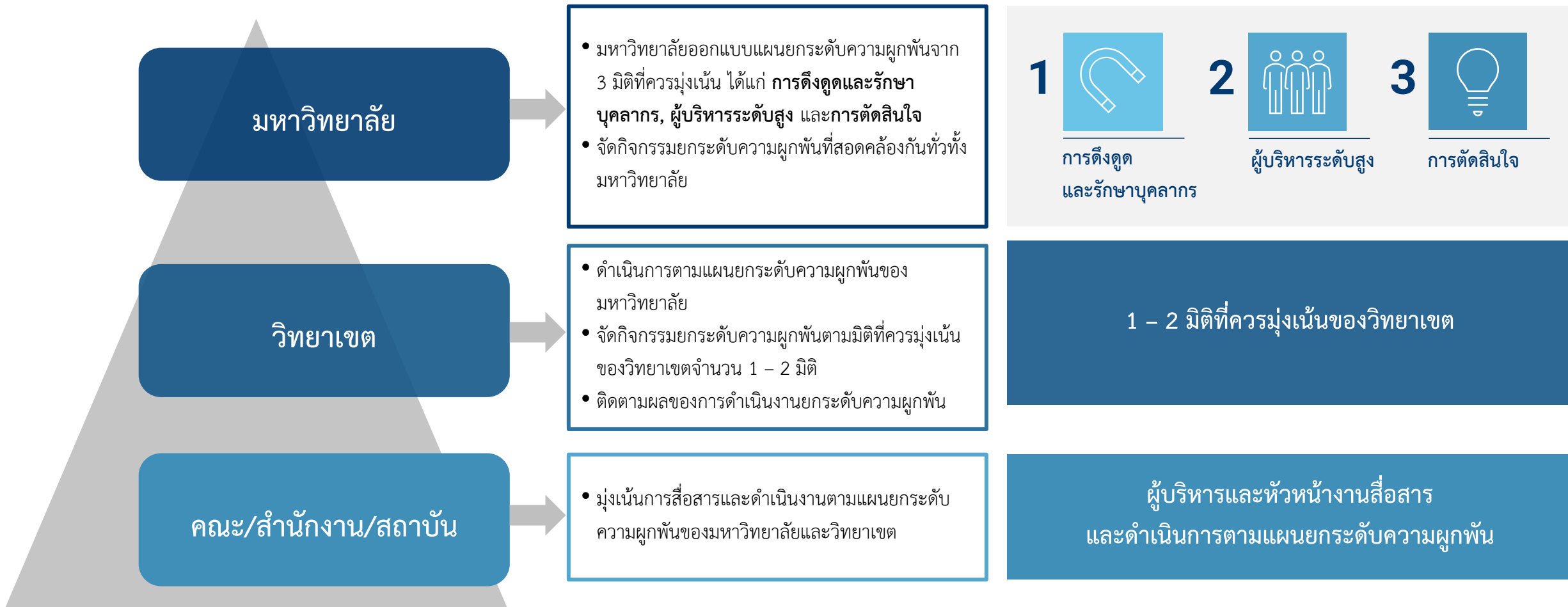
**1** ทบทวนขอบเขตและอำนาจการตัดสินใจให้มีมาตรฐานตามโครงสร้างตำแหน่งงาน

**2** สื่อสารกฎระเบียบและข้อจำกัดของระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในกรอบอำนาจ

**3** ทบทวนกระบวนการทำงาน เพื่อลดกระบวนการซ้ำซ้อน

**4** พิจารณาในการจัดทำศูนย์ข้อมูลกลาง (Data Center) และสิทธิการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อจัดชุดข้อมูลให้เป็นระบบลดกระบวนการและเวลาในการขอและค้นหาข้อมูล

# ข้อเสนอแนะสำหรับการทำแผนยกระดับความผูกพัน



บทบาทของงานทรัพยากรมนุษย์: สื่อสารให้เห็นว่าความผูกพันเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย คอยสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทุกหน่วยงานในการทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้มแข็ง และติดตามการจัดกิจกรรมอย่างใกล้ชิด