

สรุปผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปี 2565

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนการปรับปรุงองค์กร โดยการมุ่งเน้นด้านทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกับบริษัท เอเชีย กรีน เอนเนอจี จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ โดยนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุง และจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรจึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- | | | | |
|------------------|--|---|-----|
| ส่วนที่ 1 | คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล | 7 | ข้อ |
| ส่วนที่ 2 | คำถามเกี่ยวกับแบ่งคำถามออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ | | |
| | 2.1 ด้านลักษณะงาน | 5 | ข้อ |
| | 2.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า | 6 | ข้อ |
| | 2.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน | 5 | ข้อ |
| | 2.4 ด้านผู้บังคับบัญชา | 8 | ข้อ |
| | 2.5 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 6 | ข้อ |
| | 2.6 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก | 9 | ข้อ |
| ส่วนที่ 3 | คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แบ่งคำถามออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ | | |
| | 3.1 ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร | 6 | ข้อ |
| | 3.2 ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร | 5 | ข้อ |
| | 3.3 การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 4 | ข้อ |
| ส่วนที่ 4 | คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน ที่มีต่อการทำงานกับบริษัท | | |
| | แบ่งคำถามออกเป็น 4 ข้อ ได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน , สวัสดิการพนักงาน , ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม โดยให้พนักงานเลือกใส่ตัวเลขความคาดหวัง (มากที่สุด=5 / น้อยที่สุด=1) | | |
| ส่วนที่ 5 | คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น | | |
| | เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อให้พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเสนอแนะความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระนอกเหนือจากคำถามที่กำหนดไว้ | | |
- หมายเหตุ** 1) คำถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนโดยใช้วิธี Likert Scale มีคำตอบ 5 ระดับ

คะแนน	คำถามส่วนที่ 2, 3 & 4
	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

2) การแปลความหมายของข้อมูล ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนน เพื่อใช้ในการแปล

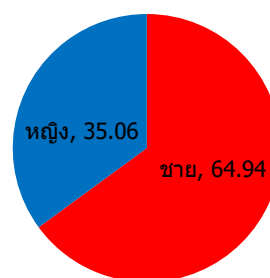
ความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การประมาณค่า 5 ระดับ
	ความหมาย
4.21-5.00	ระดับความคาดหวังมากที่สุด
3.41-4.20	ระดับความคาดหวังมาก
2.61-3.40	ระดับความคาดหวังปานกลาง
1.81-2.60	ระดับความคาดหวังน้อย
1.00-1.80	ระดับความคาดหวังน้อยที่สุด

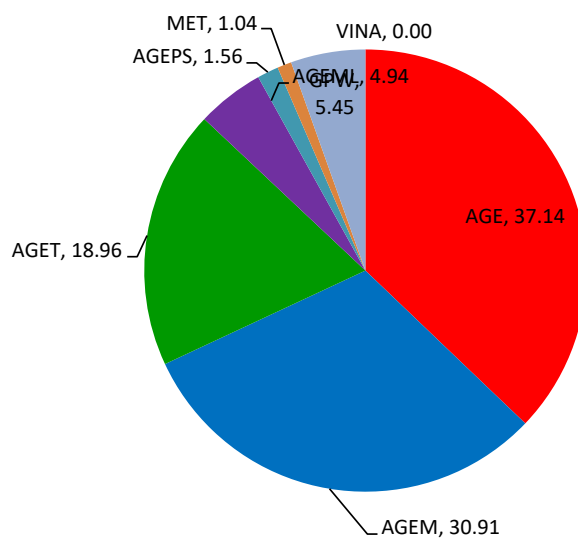
สรุปข้อมูลผลการสำรวจ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคคล

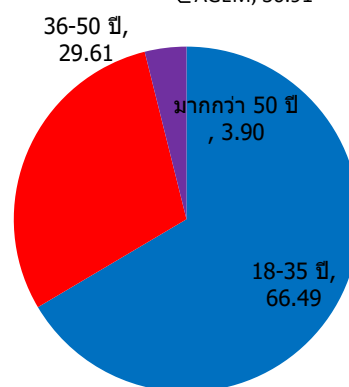
1.1 เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	250	64.94
หญิง	135	35.06
Total	385	100



1.2 สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
AGE	143	37.14
AGEM	119	30.91
AGET	73	18.96
AGEML	19	4.94
AGEPS	6	1.56
MET	4	1.04
GPW	21	5.45
VINA	0	0.00
Total	385	100

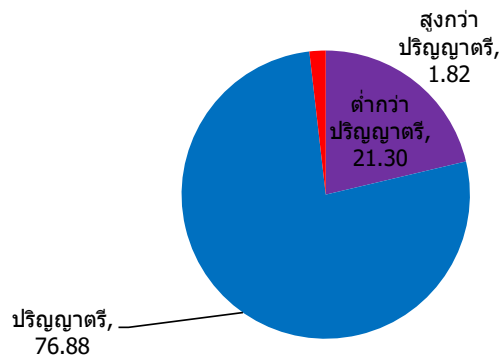


1.3 อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-35 ปี	256	66.49
36-50 ปี	114	29.61
มากกว่า 50 ปี	15	3.90
Total	385	100



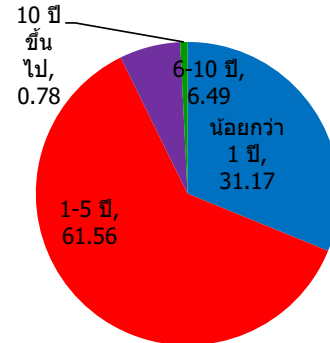
1.4 ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี	82	21.30
ปริญญาตรี	296	76.88
สูงกว่าปริญญาตรี	7	1.82
Total	385	100



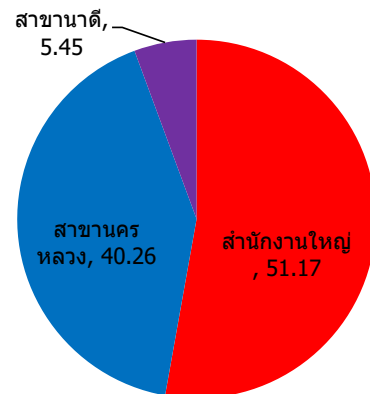
1.5 อายุงาน

น้อยกว่า 1 ปี	120	31.17
1-5 ปี	237	61.56
6-10 ปี	25	6.49
10 ปีขึ้นไป	3	0.78
Total	385	100



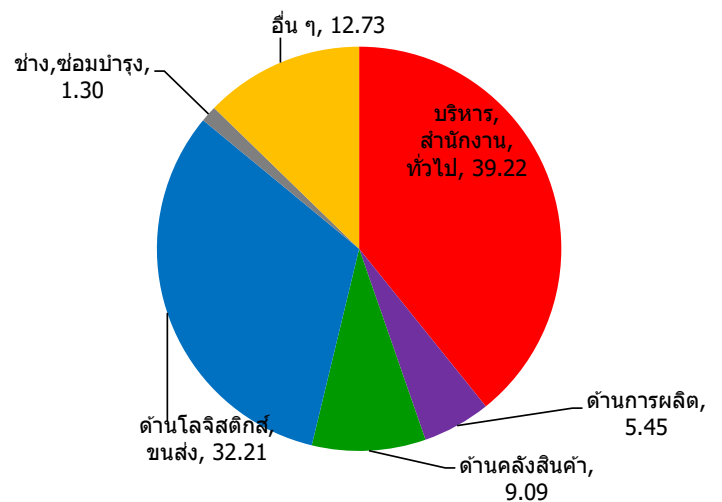
1.6 สถานที่ปฏิบัติงาน

สำนักงานใหญ่	197	51.17
สาขานครหลวง	155	40.26
สาขานาคี	21	5.45
สาขาอื่นๆ	12	3.12
Total	385	100



1.7 ลักษณะงาน

บริหาร,สำนักงาน,ทั่วไป	151	39.22
ด้านการผลิต	21	5.45
ด้านคลังสินค้า	35	9.09
ด้านโลจิสติกส์,ขนส่ง	124	32.21
ช่าง,ซ่อมบำรุง	5	1.30
อื่น ๆ	49	12.73
Total	385	100



จากผลการสำรวจในส่วนที่ 1 นี้ พบว่า

- 1) เพศชาย ทำแบบสอบถาม (64.94%) มากกว่าเพศหญิง (35.06%)
- 2) พนักงาน สังกัด AGE ทำแบบสอบถามเยอะที่สุด (37.14%) รองลงมาคือ AGEM (30.91%)
- 3) อายุตัวเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 18-35 ปี (66.49%) ส่วนอายุงานเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 1-5 ปี (61.56%) และระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี (76.88%)
- 4) สถานที่ทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ที่สำนักงานใหญ่ (51.17%) และลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่ เป็นงานบริหาร, สำนักงาน, ทั่วไป (39.22%)

ส่วนที่ 2 ความผูก

หัวข้อ	คะแนนเฉลี่ย (เต็ม 5 คะแนน)	การแปลผล
2.1 ด้านลักษณะงาน	4.20	มาก
2.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	4.32	มากที่สุด
2.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.35	มากที่สุด
2.4 ด้านผู้บังคับบัญชา	4.20	มาก
2.5 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.88	มาก
2.6 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.72	มาก
รวมคะแนนเฉลี่ย	4.11	มาก

จากผลการสำรวจในส่วนที่ 2 พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับ "มาก" ได้คะแนนเฉลี่ย 4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5.0 คะแนน

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายหัวข้อพบว่า ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ได้คะแนนมากที่สุดอยู่ที่ 4.35 คะแนน (87%) จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ส่วนด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ได้คะแนนน้อยที่สุดอยู่ที่ 3.72 คะแนน (74.40%) จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

หัวข้อ	คะแนนเฉลี่ย (เต็ม 5 คะแนน)	การแปลผล
3.1 ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.50	มากที่สุด
3.2 ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	3.94	มาก
3.3 การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.85	มาก
รวมคะแนนเฉลี่ย	4.10	มาก

จากผลการสำรวจในส่วนที่ 3 พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับ "มาก" ได้คะแนนเฉลี่ย 3.90 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5.0 คะแนน

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายหัวข้อพบว่า ความทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้คะแนนมากที่สุด อยู่ที่ 4.50 คะแนน (90%) จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน

ส่วนการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ 3.85 คะแนน (77%) จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน ที่มีต่อการทำงานกับบริษัท

หัวข้อ	คะแนนเฉลี่ย (เต็ม 5 คะแนน)	การแปลผล
4.1 ความปลอดภัยในการทำงาน	3.98	มาก
4.2 สวัสดิการพนักงาน	4.42	มากที่สุด
4.2 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.50	มากที่สุด
4.4 สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม	3.88	มาก
รวมคะแนนเฉลี่ย	4.20	มาก

จากผลการสำรวจในส่วนที่ 4 พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความคาดหวังทุกหัวข้อในระดับ "มาก" ในทุกหัวข้อ ได้คะแนนเฉลี่ย 3.93 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5.0 คะแนน

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายหัวข้อพบว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นหัวข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด อยู่ที่ 4.50 คะแนน (90%) จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมได้คะแนนน้อยที่สุด อยู่ที่ 3.88 คะแนน (77.60%) จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็น

จากผลการสำรวจข้อมูลได้มีพนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะให้องค์กรมีการพิจารณาปรับปรุงดังต่อไปนี้

1) เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท

- 1.1 กรณีพนักงานใช้วันหยุดพักผ่อนในแต่ละปีไม่หมด ให้คืนเป็นเงินหรือนำวันหยุดไปทบรวมในปีถัดไปได้
- 1.2 เสนอเพิ่มวงเงินคุ้มครองสำหรับบัตรประกันสุขภาพกลุ่ม
- 1.3 สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยการให้เงินพิเศษเบี่ยชยันเพิ่มกรณีพนักงานไม่ขาด ลา มาสายในแต่ละเดือน

2) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่

- 2.1 บางจุดของตัวอาคารทรุดโทรม มีน้ำรั่วซึม อาจมีความเสี่ยงต่อการเกิดไฟฟ้าช็อตภายในสำนักงาน/ โรงงาน
- 2.2 ห้องน้ำ และที่จอดรถมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน และจำนวนรถของพนักงาน

3) เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน ระบบงาน และการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

- 3.1 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ดีขึ้นและสม่ำเสมอ
- 3.2 ควรปรับปรุงระบบงานที่ซับซ้อนบางอย่างเพื่อลดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน

4) เกี่ยวกับเครื่องมือ/อุปกรณ์การทำงาน

- 4.1 อุปกรณ์สำนักงานบางรายการมีไม่เพียงพอต่อการใช้งาน
- 4.2 ปัญหาด้านระบบน้ำ รวมถึงการอุดตันของท่อน้ำภายในสำนักงาน

สรุปผลการสำรวจข้อมูล

สรุปผลการสำรวจข้อมูลโดยเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับรายละเอียดปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จะอยู่ในกลุ่มช่วงอายุ 18-35 ปี ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับชั้นปริญญาตรี มีอายุงาน โดยเฉลี่ย 1-5 ปี และปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่และสาขานครหลวงในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน

ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกันปัจจัยในส่วนที่ 2 ความผาสุก, ส่วนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แสดงให้เห็นความสอดคล้องว่าปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์กันและสอดคล้องกัน โดยรวมอยู่ในระดับ "มาก" ส่วนความคาดหวังของ พนักงานในส่วนที่ 4 ทั้ง 4 หัวข้อ พนักงานความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับ "มาก"

และเมื่อพิจารณาคำถามรายหัวข้อ แสดงให้เห็นว่าการแสดงความคิดเห็นในส่วนที่ 2 ข้อ 2.5 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และข้อ 2.6 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงคำถามเรื่องความคาดหวังในส่วนที่ 4 ข้อ 4.2 สวัสดิการพนักงาน และ ข้อ 4.4 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสอดคล้องกับส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้พนักงานมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะทำให้เห็น

ได้ว่าองค์กรควรมีการพิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการพิเศษสำหรับพนักงานและปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านสาธารณสุข ปลอดภัย อาชีวอนามัย และที่จอดรถ รวมถึงอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อการใช้งานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความพึงพอใจที่ดีขึ้น และส่งผลที่ดีขึ้นในการสำรวจในครั้งต่อไป
