

การวิเคราะห์ปัญหามิติที่ 3

เรื่อง ความผูกพันในองค์กร

สรุปข้อมูลแบบสำรวจความผูกพันในองค์กร รอบ1/63

- จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจความผูกพันในองค์กร รอบ1/63 พบว่า

1. ปัญหาด้านผลตอบแทน สวัสดิการของหน่วยงาน

ค่าจ้างค่าตอบแทนไม่สะท้อนถึงค่าของงานอย่างแท้จริง ไม่สามารถดึงดูดใจและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลการทำงานที่ดีให้เข้ามาทำงานหรืออยู่ทำงานกับหน่วยงานได้ ค่าของงานและผลงาน ไม่คุ้มค่าจ้างค่าตอบแทน ทั้งนี้ยังรวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการชื่นชมและให้รางวัลบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ดี

สรุปข้อมูลแบบสำรวจความผูกพันในองค์กร รอบ1/63 (ต่อ)

- จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจความผูกพันในองค์กร รอบ1/63 พบว่า

๑. ปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ในภาพรวมผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานทุกระดับ ไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่ ให้ทำงานได้เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรบุคคลมากเกินไปเกินความจำเป็นส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก และผู้บังคับบัญชาโดยตรงควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาด

สรุปข้อมูลแบบสำรวจความผูกพันในองค์กร รอบ1/63 (ต่อ)

- จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจความผูกพันในองค์กร รอบ1/63 พบว่า

๑. ปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ในภาพรวมผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานทุกระดับ ไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่ ให้ทำงานได้เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรบุคคลมากเกินไปเกินความจำเป็นส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก และผู้บังคับบัญชาโดยตรงควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาด

ความเสี่ยงสูง

1. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง
3. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

แบบสอบถามเพื่อสำรวจสถานการณ์สุขภาพของบุคลากรองค์กร

<https://forms.gle/2V7Dntmtty8A8xwsc9>