

ลิขสิทธิ์ : การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
ปี : 2560
ชื่อเรื่อง : สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กนอ. (Engagement Survey) ประจำปี 2560
เมือง : กรุงเทพฯ
ภาษา : ไทย
สถานที่พิมพ์ : สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
นักวิจัย : อาจารย์ ดร. โมนิยาพล รณเวช
บทคัดย่อ :

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประจำปี 2560 นี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและพนักงานตามสายงานต่าง ๆ จำนวน 308 คน ในช่วงวันที่ 1-30 พฤษภาคม 2560

ผลการสำรวจเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อองค์กร พบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อองค์กรระดับดีมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มการทำงาน พบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจสูงสุด รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุงานเกิน 3 ปี และพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม 10 อันดับแรก ได้แก่ (1) เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ (2) ความเข้าใจในการทำงาน (3) การทำงานเป็นทีม (4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (7) ความสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (8) ระบบธรรมาภิบาล (9) ภาวะผู้นำของผู้บังคับการ และ (10) ความมีอิสระในการทำงาน

ผลการสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์กรระดับดี เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มการทำงาน พบว่า ผู้บริหารมีความผูกพันสูงสุด รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุงานเกิน 3 ปี และพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม 10 อันดับแรก ได้แก่ (1) เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (5) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ (6) ความสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (8) ความมีอิสระในการทำงาน (9) ภาวะผู้นำของผู้บังคับการ และ (10) การได้รับการยอมรับ

แผนกลยุทธ์การสร้างและยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประกอบไปด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (2) การเสริมสร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน (3) การเสริมสร้างค่านิยมการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี (4) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และ (5) การเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ

Copyright : Industrial Estate Authority of Thailand
Year : 2017
Title : Satisfaction and Engagement Survey of IEAT Employees
City : Bangkok
Language : Thai
Publisher : Thammasat University Research and Consultancy Institute
Researcher : Dr. Monaiphon Ronavej
Abstract :

The 2017 survey of organizational satisfaction and engagement of employees of the Industrial Estate Authority of Thailand (IEAT) is based on the data, collected during 1-30 May 2017, from 308 executives and employees from various lines.

The finding reveals that IEAT employee satisfaction is at a very high level, with the executives showing the highest satisfaction, followed by employees with more than 3 years of service and those with less than 3 years of service respectively.

The first ten factors that have influence on IEAT employee satisfaction are: (1) salary and welfare benefits, (2) work understanding, (3) team work, (4) career advancement, (5) relationship with superiors, (6) relationship with co-workers, (7) balance between work and personal life, (8) good corporate governance, (9) organizational leadership, and (10) work freedom.

Meanwhile, the IEAT employee engagement is found to be at a high level, with the executives showing the highest engagement, followed by employees with more than 3 years of service and those with less than 3 years of service respectively.

The first ten factors that have influence on IEAT employee engagement are: (1) salary and welfare benefits, (2) relationship with co-workers, (3) career advancement, (4) relationship with superiors, (5) feeling of organizational reliability, (6) balance between work and personal life, (7) working environment, (8) work freedom, (9) organizational leadership, and (10) recognition.

The strategic plan for creating and increasing IEAT employee satisfaction and engagement consists of five strategies: (1) fostering worker relations, (2) cultivating a culture of sharing, (3) promoting workers with good job performance, (4) job rotation, and (5) leadership promotion and development.