

# ผลการสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร ปี 2562

## ภาพรวม มหาวิทยาลัยมหิดล

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจากระบบออนไลน์ทั้งหมด 5,126 เคส  
 จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจแบบสอบถามกระดาษ ทั้งหมด 1,349 เคส  
 รวมจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 6,475 เคส  
 (สำรวจข้อมูลระหว่างวันที่ 15 กรกฎาคม - 30 สิงหาคม 2562)

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากร และการทำงาน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	1,505	23.2
	หญิง	4,919	76.0
	เพศทางเลือก	44	.7
	ไม่ระบุ	7	.1
กลุ่มอายุ	18 - 24 ปี	357	5.5
	25 - 34 ปี	1,685	26.0
	35 - 44 ปี	1,748	27.0
	45 - 54 ปี	887	13.7
	55 - 60 ปี	417	6.4
	60 ปี ขึ้นไป	32	.5
	ไม่ระบุ	1,349	20.8
จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่	ใช่	2,756	42.6
	ไม่ใช่	3,708	57.3
	ไม่ระบุ	11	.2
ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1,122	17.3
	ปริญญาตรี / เทียบเท่า	2,910	44.9
	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	73	1.1
	ปริญญาโท / เทียบเท่า	1,475	22.8
	ประกาศนียบัตรชั้นสูง (ป.ชั้นสูง)	129	2.0
	ปริญญาเอก / เทียบเท่า	683	10.5
	ไม่ได้รับการศึกษา	3	.0
	อื่นๆ ระบุ	67	1.0
	ไม่ระบุ	13	.2

ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากร และการทำงาน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	โสด	3,496	54.0
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	2,323	35.9
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	175	2.7
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	214	3.3
	หม้าย	63	1.0
	หย่า/ แยกทาง/ เลิกกัน	201	3.1
	ไม่ระบุ	3	.0
จำนวนบุตร	ไม่มีบุตร	4,117	63.6
	บุตร 1 คน	1,244	19.2
	บุตร 2 คน	956	14.8
	บุตร 3-4 คน	143	2.2
	บุตร 5 คนขึ้นไป	6	.1
	ไม่ระบุ	9	.1
ขณะนี้ท่านกำลังตั้งครรภ์หรือไม่	ตั้งครรภ์	89	1.4
	ไม่ได้ตั้งครรภ์	5,075	78.4
	เป็นผู้ชาย	1,121	17.3
	ไม่ระบุ	190	2.9
งานที่ท่านทำเป็นงานลักษณะใด	งานสำนักงาน	1,693	26.1
	งานด้านการผลิต	252	3.9
	งานด้านการบริการ	3,545	54.7
	งานด้านบริหาร	388	6.0
	งานด้านอื่นๆ ระบุ	586	9.1
	ไม่ระบุ	11	.2
ท่านเป็นบุคลากรประเภทใด	ข้าราชการ	192	3.0
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3,606	55.7
	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	1,375	21.2
	พนักงานวิทยาลัย	453	7.0
	ลูกจ้างประจำ	517	8.0
	ลูกจ้างชั่วคราว	319	4.9
	ลูกจ้างโครงการ	10	.2
	ไม่ระบุ	3	.0

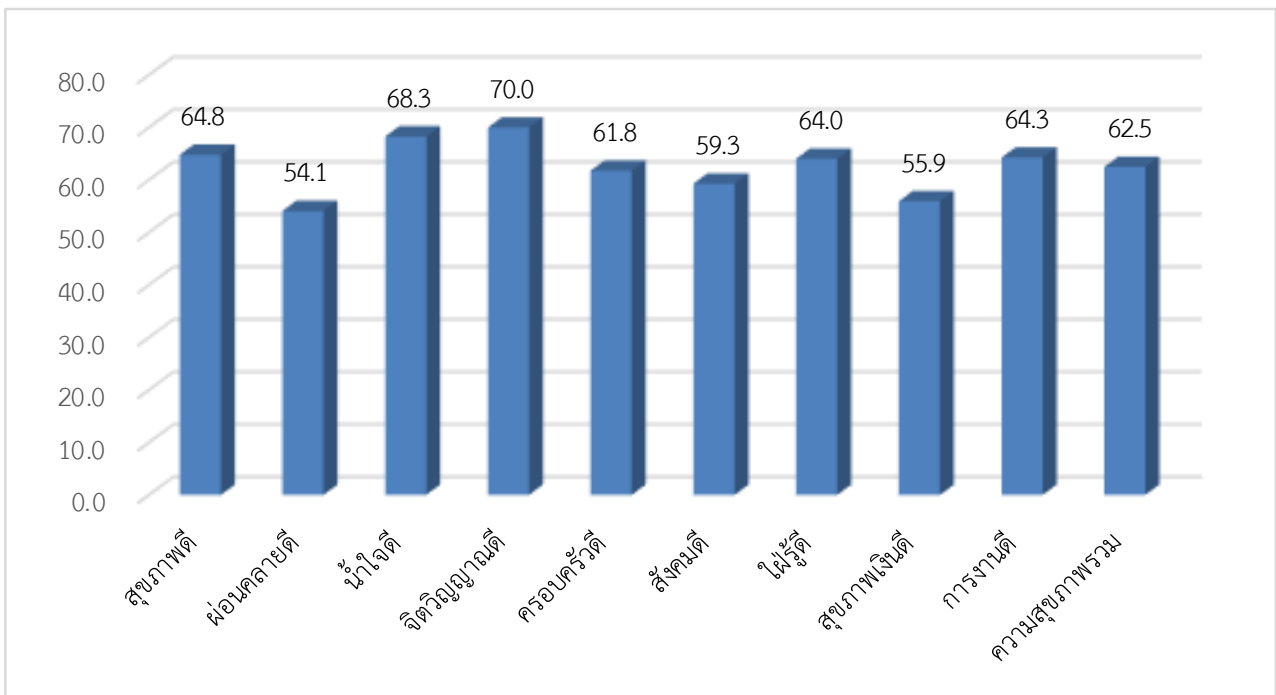


ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากร และการทำงาน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการจ้างงาน	ประจำ	2,751	42.5
	ตามสัญญาจ้าง	3,686	56.9
	รายวัน	12	.2
	บางช่วงเวลา	2	.0
	ตามผลงาน	4	.1
	จ้างเหมา	2	.0
	อื่น ๆ ระบุ..	10	.2
	ไม่ระบุ	8	.1
ระยะเวลาในการทำงานในมหาวิทยาลัย รวมทั้งหมด	ไม่ถึงปี	428	6.6
	ระหว่าง 1-2 ปี	702	10.8
	ระหว่าง 3-5 ปี	1,043	16.1
	ระหว่าง 6-9 ปี	1,264	19.5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3,037	46.9
	ไม่ระบุ	1	.0
ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ย้าย/ เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง	ไม่เคยลาออก/ ย้าย/ เปลี่ยนงาน	3,851	59.5
	1 – 3 ครั้ง	2,348	36.3
	4 – 6 ครั้ง	226	3.5
	7 – 9 ครั้ง	28	.4
	10 ครั้งขึ้นไป	17	.3
	ไม่ระบุ	5	.1
ท่านมีรายได้ต่อเดือน โดยประมาณเดือนละเท่าใด	น้อยกว่า 10,000 บาท	77	1.2
	10,001 – 20,000 บาท	1,204	18.6
	20,001 – 30,000 บาท	2,083	32.2
	30,001 – 40,000 บาท	1,363	21.1
	40,001 – 50,000 บาท	764	11.8
	50,001 – 100,000 บาท	811	12.5
	มากกว่า 100,000 บาท	168	2.6
	ไม่ระบุ	5	.1

## ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ (ภาพรวม)

ค่าคะแนน ความสุขเฉลี่ย	 สุขภาพดี	 ผ่อนคลายดี	 น้ำใจดี	 จิตวิญญาณดี	 ครอบครัวดี	 สังคมดี	 ใฝ่รู้ดี	 สุขภาพเงินดี	 การงานดี	ความสุขภาพรวม
ภาพรวม	64.8	54.1	68.3	70.0	61.8	59.3	64.0	55.9	64.3	62.5
ม.มหิดล (6,475 คน)	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊

## กราฟแสดงระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ (ภาพรวม)



## เกณฑ์ระดับคะแนนความสุข

☹ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00 – 24.99 Very Unhappy

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย”

ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน ดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน

😞 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00 – 49.99 Unhappy

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข”

ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน พัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง

😊 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00 – 74.99 Happy

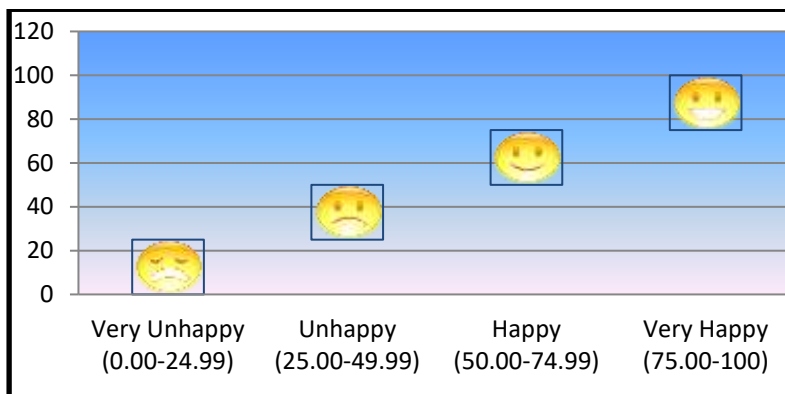
สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข”

ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

😄 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00 – 100.0 Very Happy

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก”

ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งร่วมมือกัน สร้างเสริมองค์กรของท่าน ให้เป็น “องค์กรต้นแบบสร้างสุข” เพื่อเป็นแบบอย่าง “องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ: Best Practice”



## มิติ Happy Work Life (การงานดี)

เป็นมิติที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรที่ส่วนงานสามารถนำไปพิจารณากำหนดแนวทางดำเนินการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยความสุข (เต็ม 100)			ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
	Talent	Overall	Total	
Happy Work Life	66.41	63.87	64.27	.176

## ระดับความผูกพันของบุคลากร

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยความผูกพัน (เต็ม 10)			ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
	Talent	Overall	Total	
ความผูกพัน	7.45	7.30	7.33	0.016
- SAY	7.56	7.50	7.51	0.018
- STAY	7.28	7.07	7.11	0.020
- STRIVE	7.49	7.51	7.36	0.015

ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย 13 ข้อ ดังนี้

ตัวชี้วัด	มิติ
1. ท่านจะแนะนำญาติ/ เพื่อน/ คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรนี้	SAY
2. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่	
3. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากรขององค์กร/ ได้ทำงานในองค์กรนี้	
4. เมื่อมีโอกาสท่านจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานที่องค์กรนี้ระดับใด	
5. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก	STAY
6. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไประดับใด	
7. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน	
8. เมื่อท่านทำงานในองค์กรนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	STRIVE
9. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่าน	
10. ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่าน	
11. ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย	
12. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านทำงานให้ดีที่สุดในทุกๆวัน	
13. องค์กรนี้สนับสนุนและให้แรงจูงใจกับท่านในการสร้างผลงานแก่องค์กรมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)
1. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.01	.760
2. ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ	3.87	.750
3. มีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.75	.901
4. มีความมั่นคงในการทำงาน	4.09	.807
5. มีหัวหน้าที่ดี	3.99	.948
6. มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี	4.14	.778
7. มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.99	.805
8. มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	3.87	.909
9. หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	4.24	.745
<b>รวม</b>	4.00	0.605

## ภาวะผู้นำระดับสูง

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)
1. ผู้นำระดับสูงสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน	3.86	.831
2. ผู้นำระดับสูงสามารถบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดี	3.87	.812
3. ผู้นำระดับสูงสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ในเชิงรุก	3.78	.865
4. ผู้นำระดับสูงเปิดโอกาสให้บุคลากรติดต่อสื่อสารในการให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก	3.79	.887
5. ผู้นำระดับสูงคำนึงถึงความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร	3.74	.933
6. ผู้นำระดับสูงใช้เทคโนโลยีใหม่เป็นก้าวต่อไปในการปฏิบัติงาน	3.85	.816
7. ผู้นำระดับสูงเป็นต้นแบบของบุคลากร	3.81	.892
8. โดยรวมท่านมีความเชื่อถือไว้วางใจในผู้นำระดับสูง	3.82	.860
<b>รวม</b>	3.81	0.768

