**ผลการสำรวจความสุข ประจำปี พ.ศ. 2562**

**วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**

**จำนวนประชากร** ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 17 ราย

ตอบแบบสำรวจสมบูรณ์ 17 ราย

ตอบแบบสำรวจไม่สมบูรณ์ 0 ราย

(ดำเนินการสำรวจข้อมูลระหว่างวันที่ 4 มีนาคม – 17 เมษายน 2562)

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน**

**ตาราง 1: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน**

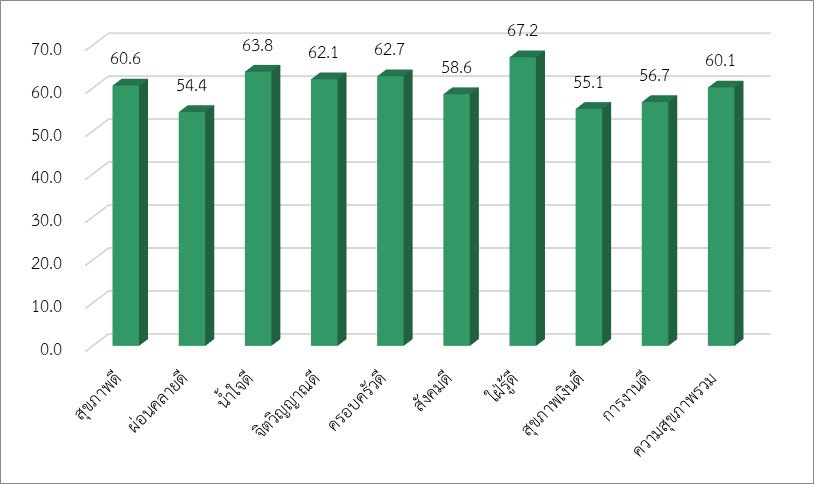
| ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน | | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| --- | --- | --- | --- |
| เพศ | ชาย | 7 | 41.2 |
| หญิง | 10 | 58.8 |
| กลุ่มอายุ | 25-34 ปี | 4 | 23.5 |
| 35 - 44 ปี | 8 | 47.1 |
| 45-54 ปี | 4 | 23.5 |
| 55-60 ปี | 1 | 5.9 |
| จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่ | ใช่ | 12 | 70.6 |
| ไม่ใช่ | 5 | 29.4 |
| ท่านจบการศึกษาสูงสุด ในระดับใด | ปริญญาตรี/เทียบเท่า | 6 | 35.3 |
| ปริญญาโท / เทียบเท่า | 4 | 23.5 |
| ปริญญาเอก/เทียบเท่า | 7 | 41.2 |
| สถานภาพสมรส | โสด | 10 | 58.8 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 6 | 35.3 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 1 | 5.9 |
| จำนวนบุตร | ไม่มีบุตร | 12 | 70.6 |
| บุตร 1 คน | 1 | 5.9 |
| บุตร 2 คน | 3 | 17.6 |
| จำนวน 3-4 คน | 1 | 5.9 |
| ขณะนี้ท่านกำลังตั้งครรภ์หรือไม่ | ไม่ได้ตั้งครรภ์ | 17 | 100.0 |
| งานที่ท่านทำเป็นงานลักษณะใด | งานการเรียนการสอน - สายวิชาการ | 7 | 41.2 |
| งานบริหาร - สายวิชาการ | 1 | 5.9 |
| งานเอกสาร - สายสนับสนุน | 2 | 11.8 |
| งานบริการ - สายสนับสนุน | 3 | 17.6 |
| งานปฏิบัติการ - สายสนับสนุน | 4 | 23.5 |
| ท่านเป็นบุคลากรประเภทใด | พนักงานเงินงบประมาณ | 11 | 64.7 |
| พนักงานเงินรายได้ | 6 | 35.3 |
| สถานภาพการจ้างงาน | ประจำ | 8 | 47.1 |
| ตามสัญญาจ้าง | 9 | 52.9 |
| ระยะเวลาในการทำงานในมหาวิทยาลัย รวมทั้งหมด | ไม่ถึงปี | 1 | 5.9 |
| ระหว่าง 3 – 5 ปี | 7 | 41.2 |
| ระหว่าง 6 – 9 ปี | 3 | 17.6 |
| ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป | 6 | 35.3 |
| ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ ย้าย/ เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง | ไม่เคยลาออก/ ย้าย/ เปลี่ยนงาน | 5 | 29.4 |
| 1-3 ครั้ง | 11 | 64.7 |
| 4 - 6 ครั้ง | 1 | 5.9 |
| ท่านมีรายได้ต่อเดือน โดยประมาณ  เดือนละเท่าใด | 10,001 - 20,000 บาท | 2 | 11.8 |
| 20,001 – 30,000 บาท | 4 | 23.5 |
| 30,001 - 40,000บาท | 7 | 41.2 |
| 40,001 - 50,000 บาท | 1 | 5.9 |
| 50,001 - 100,000 บาท | 3 | 17.6 |

**ส่วนที่ 2 ค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ**

**ตาราง 2: แสดงค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ค่าคะแนนความ  สุขเฉลี่ย | happy body.jpg  สุขภาพดี | happy relax.jpg  ผ่อนคลายดี | happy heart.jpg  น้ำใจดี | happy soul.jpg  จิตวิญญาณดี | happy family.jpg  ครอบครัวดี | happy society.jpg  สังคมดี | happy brain.jpg  ใฝ่รู้ดี | happy money.jpg  สุขภาพเงินดี | Happy-Worklife_icon.jpg  การงานดี | ความสุขภาพรวม |
| วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุขมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  (17 คน) | 60.6  Happy  ☺ | 54.4  Happy  ☺ | 63.8 Happy  ☺ | 62.1 Happy  ☺ | 62.7  Happy  ☺ | 58.6  Happy  ☺ | 67.2 Happy  ☺ | 55.1  Happy  ☺ | 56.7  Happy  ☺ | 60.1  Happy  ☺ |

**รูป 1: กราฟแท่งแสดงค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ**

****

**เกณฑ์ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข**

**☹ 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** สร้างเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนรวมทั้ง**ร่วมมือกัน** สร้างเสริมองค์กรของท่าน ให้เป็น“องค์กรต้นแบบสร้างสุข” เพื่อเป็นแบบอย่าง“องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ: Best Practice”

**ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร**

**ตาราง 3: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| หัวข้อ | ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) |
| - ความผูกพัน | 3.37 | .770 |
| - SAY | 3.27 | .844 |
| - STAY | 3.12 | .957 |
| - STRIVE | 3.73 | .801 |

ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย 9 ข้อ ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **ตัวชี้วัด** | **มิติ** |
| 1. ท่านจะแนะนำญาติ/ เพื่อน/ คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรนี้ | SAY |
| 1. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่ |
| 1. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากรขององค์กร/ ได้ทำงานในองค์กรนี้ |
| 1. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก | STAY |
| 1. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไประดับใด |
| 1. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน |
| 1. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่าน | STRIVE |
| 1. ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่าน |
| 1. ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย |

**ส่วนที่ 4 ภาวะผู้นำระดับสูง**

**ตาราง 4: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำระดับสูง**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) |
| 1. ผู้นำระดับสูงสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน | 3.35 | .996 |
| 1. ผู้นำระดับสูง.สามารถบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดี | 3.24 | 1.033 |
| 1. ผู้นำระดับสูงสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ในเชิงรุก | 3.29 | .920 |
| 1. ผู้นำระดับสูงเปิดโอกาสให้บุคลากรติดต่อสื่อสารในการให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก | 3.18 | 1.015 |
| 1. ผู้นำระดับสูงคำนึงถึงความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร | 2.76 | 1.033 |
| 1. ผู้นำระดับสูงใช้เทคโนโลยีใหม่เป็นก้าวต่อไปในการปฏิบัติงาน | 2.76 | .903 |
| 1. ผู้นำระดับสูงเป็นต้นแบบของบุคลากร | 2.94 | .966 |
| 1. โดยรวมท่านมีความเชื่อถือไว้วางใจในผู้นำระดับสูง | 3.12 | .993 |
| รวม | 3.08 | .866 |