



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย โทร. ๔๑๓๑๒

ที่ อว ๘๓๘๒(๔)/ว.๓๒๖ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งผลการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร สมดุลแห่งชีวิต และความสุขของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Happinometer) ประจำปี ๒๕๖๓

เรียน คณบดีวิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล

ตามที่ มหาวิทยาลัย ได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการเพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน ร่วมกับภาคีเครือข่ายมหาวิทยาลัยต่างๆ จำนวน ๓๔ แห่ง และ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร สมดุลแห่งชีวิต และความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี ๒๕๖๓ ด้วยแบบสำรวจ "HAPPINOMETER" ไปแล้วเมื่อเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน ๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้รับผิดชอบในฐานะผู้ประสาน การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ได้ส่งผลการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร สมดุลแห่งชีวิตและ ความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี ๒๕๖๓ มายังมหาวิทยาลัย โดยสามารถดูผลการสำรวจ ความพึงพอใจได้ที่เว็บไซต์ <https://cmu.to/happy63> หรือ QR Code ดังแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ เตชะพันธุ์)

รองอธิการบดี

ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่



<https://cmu.to/happy63>

ใช้ใน รองคณบดีฝ่ายบริหาร

- คณบดี (โปรดทราบ)

- กอช, กอช ๑๑๕๖๓๖๘ สำนักคณบดีฝ่ายบริหาร

กองข้อมูลองค์กรสัมพันธ์ และ มท. ประจำปี ๒๕๖๓ (มี QR-code

ตัวแนบ)

อนันต์

๘/๓/๖๔

●ทราบ

●ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ

บุคลากรของวิทยาลัยนานาชาติ

๕๖๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิรา อุ่นเจริญ)  
รองคณบดีฝ่ายบริหารและนวัตกรรมองค์กร

๕๖ มี.ค. ๒๕๖๔

ผลการสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร ปี 2563  
วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 : ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ

ค่าคะแนนความ สุขเฉลี่ย	 สุขภาพดี	 ผ่อน คลายดี	 น้ำใจดี	 จิต วิญญาณดี	 ครอบครัวดี	 สังคมดี	 ใฝ่รู้ดี	 สุขภาพ เงินดี	 การงาน ดี	ความสุข ภาพรวม
วิทยาลัยนานาชาติ นวัตกรรมดิจิทัล (15 คน)	57.3	54.7	74.0	71.3	60.6	62.2	75.0	55.8	68.0	64.3
	Happy	Happy	Happy	Happy	Happy	Happy	Very Happy	Happy	Happy	Happy
	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊 😊	😊	😊	😊

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

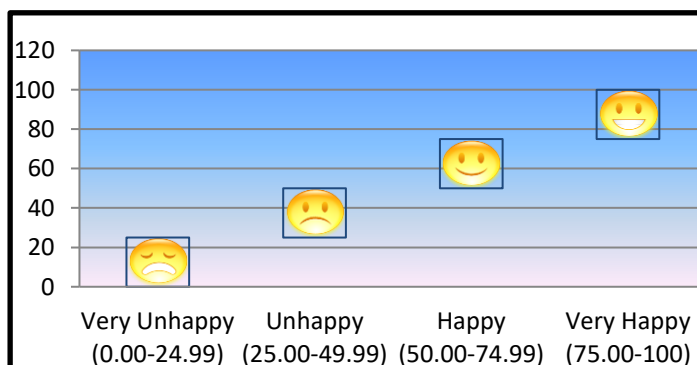
สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข”

ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

😊 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00 – 100.0 Very Happy

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก”

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



## ส่วนที่ 2 : ระดับความผูกพันของบุคลากร (Engagement)

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยความผูกพัน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ความผูกพัน	3.79	0.589
- SAY	3.87	0.775
- STAY	3.38	0.795
- STRIVE	4.13	0.532

### 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	
9. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่าน	STRIVE
10. ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่าน	
11. ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย	
12. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านทำงานให้ดีที่สุดในทุกๆวัน	
13. องค์กรนี้สนับสนุนและให้แรงจูงใจกับท่านในการสร้างผลงานแก่องค์กรมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	

### ส่วนที่ 3 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)
1. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.2	0.676
2. ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ	4.3	0.816
3. มีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.9	0.961
4. มีความมั่นคงในการทำงาน	4.3	0.704
5. มีหัวหน้าที่ดี	4.2	0.676
6. มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี	4.3	0.594
7. มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.1	0.743
8. มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	3.9	0.884
9. หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	4.2	0.941
รวม	4.2	0.777

### ส่วนที่ 4 : ภาวะผู้นำระดับสูง

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)
1. ผู้นำระดับสูงสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน	3.8	0.941
2. ผู้นำระดับสูงสามารถบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดี	4.0	0.926
3. ผู้นำระดับสูงสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ในเชิงรุก	3.8	1.014
4. ผู้นำระดับสูงเปิดโอกาสให้บุคลากรติดต่อสื่อสารในการให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก	3.8	10.82
5. ผู้นำระดับสูงคำนึงถึงความสุขของบุคลากร	3.8	1.146
6. ผู้นำระดับสูงใช้เทคโนโลยีใหม่เป็นก้าวต่อไปในการปฏิบัติงาน	4.3	0.724
7. ผู้นำระดับสูงเป็นต้นแบบของบุคลากร	4.0	0.926
8. โดยรวมท่านมีความเชื่อถือว่าไว้วางใจในผู้นำระดับสูง	4.1	0.990
รวม	4.0	2.186