รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2560

หัวข้อวิจัย การศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผู้วิจัย กองประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี

ปีที่ทำวิจัยสำเร็จ 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารหลักสูตร และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในด้านต่างๆ ได้แก่ ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ) ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย และประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน โดยการให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย กรอกแบบสำรวจผ่านระบบสารสนเทศ (MIS) ของมหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม ต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และต่อสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 4.32 และ 4.10 ตามลำดับ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 โดยมีความพึงพอใจในด้านการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.43 รองลงมาคือด้านส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 4.42 ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.97

ด้านความคิดเห็นต่อผลต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 4.32 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ย 4.34

ด้านความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.31 รองลงมาคือประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.29

ด้านความคิดเห็นในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.20 รองลงมาคือด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.13

ด้านความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการและขวัญกำลังใจ มีคะแนนเฉลี่ย 4.09 และบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.05

คำนำ

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2560 นี้ จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีต่อการบริหารหลักสูตร ดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย โดยสำรวจจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาทุกหน่วยงาน เพื่อนำผลการสำรวจไปปรับปรุงคุณภาพหลักสูตร พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพัฒนาระบบและกลไกเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจเป็นอย่างดี ขอขอบคุณสำนักคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาระบบฐานข้อมูล และขอขอบคุณหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กันยายน 2561

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		ก
คำนำ		ค
สารบัญ		ง
สารบัญตาราง		ฉ
สารบัญรูป		ฆ
บทที่ 1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
	ขอบเขตของการวิจัย	2
	นิยามศัพท์เฉพาะ	2
บทที่ 2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	3
	การวัดความคิดเห็น (Opinion Measurement)	4
	ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	5
	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction)	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	9
	พื้นฐานทางพฤติกรรมของบุคลากรกับการปฏิบัติงาน	15
	องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	16
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3	วิธีดำเนินงานวิจัย	20
	ประชากรในการวิจัย	20
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	20
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
	การวิเคราะห์ข้อมูล	21
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	22
	ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ	23
	ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ)	25
	ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	47

สารบัญ

		หน้า
	ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	94
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	138
	สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล	138
บรรณานุกรม		151
ภาคผนวก		155

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการทุกหน่วยงานที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	26
2	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะครุศาสตร์ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	29
3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	32
4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	35
5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะวิทยาการจัดการที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	38
6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	41
7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะสาธารณสุขศาสตร์ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	44
8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	50
9	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	50
10	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	51
11	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	51
12	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	52
13	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ ของมหาวิทยาลัย	52

ตารางที่ **หน้า**

14	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	53
15	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	54
16	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	54
17	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	54
18	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	55
19	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	55
20	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	55
21	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันภาษา ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	56
22	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	56
23	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัย ไม้กลายเป็นหินฯ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	56
24	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	57
25	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	62

ตารางที่ **หน้า**

26	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะครุศาสตร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	63
27	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	64
28	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	65
29	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	66
30	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	67
31	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	68
32	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	69
33	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	69
34	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	70
35	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	70

ตารางที่ **หน้า**

36	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	71
37	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	71
38	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันภาษาที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	72
39	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	72
40	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	73
41	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	73
42	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	77
43	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะครุศาสตร์ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	78
44	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	79
45	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	80

ตารางที่ **หน้า**

46	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	81
47	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	82
48	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	83
49	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	84
50	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	85
51	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	86
52	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	87
53	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการละงานทะเบียนต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	88
54	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	89
55	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันภาษาต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	90

ตารางที่ **หน้า**

56	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	91
57	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ ที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	92
58	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	93
59	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	97
60	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะครุศาสตร์ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	100
61	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	103
62	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	106
63	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	109
64	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	112
65	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	115
66	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	118
67	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	120
68	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	122

ตารางที่ **หน้า**

69	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	124
70	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	126
71	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	128
72	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันภาษาต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	130
73	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	132
74	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	134
75	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	136

สารบัญรูป

ภาพที่		หน้า
1	แผนภูมิแสดงผลของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร	14

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญปัญหาที่ทำการวิจัย

การดำเนินงานขององค์กรในยุคปัจจุบันซึ่งมียุทธศาสตร์เป็นเครื่องนำทางจะไม่มีทางประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้เลย ถ้าขาดบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะที่พึงประสงค์ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องเป็นระบบ มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถเชื่อมโยงระบบบริหารงานบุคคลให้เข้ากับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่ทรงความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รักองค์การ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีระบบจูงใจ และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพใช้ทรัพยากรบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า เต็มประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ สภาพแวดล้อมการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาวะปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ อาทิ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ จัดให้มีสวัสดิการที่สามารถเทียบเคียงได้กับระดับอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยคาดหวังว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจ ก็สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการสำรวจความพึงพอใจของของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้รู้สภาพความต้องการของบุคลากร ทั้งในสภาพปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร และความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารหลักสูตร และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อประเมินความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารหลักสูตร และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2. ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปปรับปรุงการบริหารหลักสูตร และปรับปรุงการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

3. นำผลการศึกษาที่ได้นำเสนอผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารหลักสูตร การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และสภาพการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่ปฏิบัติงานในช่วงปีการศึกษา 2560 (1 สิงหาคม 2560 – 31 กรกฎาคม 2561) ทั้งหมด 16 หน่วยงาน ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการและคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักคอมพิวเตอร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินและทรัพยากรธรณี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเฉลิมพระเกียรติ สถาบันภาษา สำนักงานอธิการบดี และ หน่วยงานตรวจสอบภายใน จำนวน 1,125 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บุคลากร หมายถึง บุคลากรทุกคนที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาทั้ง ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์) ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)

อัตลักษณ์ หมายถึง ผลผลิตของผู้เรียนตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาคือ “ที่พึ่งของท้องถิ่น” และอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาคือ “สำนึกดี มีความรู้ พร้อมสู้งาน”

ปีการศึกษา 2560 หมายถึง ระยะเวลาในช่วง 1 สิงหาคม 2560 - 31 กรกฎาคม 2561

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

มัณฑนา โพธิ์แก้ว (2550 : 9) สรุปไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินจากสถานการณ์ต่างๆ การแสดงออกถึงความคิดเห็นจะมีผลต่อเนื่องมาจากอารมณ์ พื้นความรู้ ภูมิหลังของทางสังคมและสภาพความเป็นจริงในขณะนั้น ความคิดเห็นไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ซึ่งความคิดเห็นก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาเปลี่ยนไป

จิตินันท์ เดชะคุปต์ (2543 : 5) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อบางอย่าง เจตคติบางอย่างและค่านิยมบางอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งการกระทำอาจไม่สอดคล้องกับการแสดงออกทางความคิดเห็นต่อสิ่งนั้น

นพพร ไพบูลย์ (2546 : 29) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลอาจเป็นการพูดหรือการเขียน ซึ่งบุคคลนั้นมีความรู้สึกจากประสบการณ์เดิมและสภาพแวดล้อมในขณะนั้น อาจนำไปสู่การคาดคะเนหรือแปลผลในพฤติกรรมของบุคคลนั้น แม้อาจไม่ถูกต้องหรือตรงกับความคิดเห็นของผู้อื่นก็ตาม

จิรายุ ทรัพย์สิน (2540 : 16) ได้สรุปความหมายของคำว่า ความคิดเห็นไว้ว่าความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกมาเพื่อให้ผู้อื่นได้สามารถที่จะรับรู้ตลอดจนสามารถที่จะประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การลงความเห็นอาจจะเป็นในลักษณะเห็นด้วย อันเนื่องมาจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมการติดต่อกับภายนอก การเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่ม และการพบปะสังสรรค์ประจำวัน

สมพร เพชรสุวรรณ (2543 : 7) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่มคน หรือสถานการณ์ โดยอาศัยพื้นความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวอาจจะแสดงออกถึงการยอมรับหรือปฏิเสธเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ต้องการไม่ต้องการโดยให้ความหมายนั้นขึ้นอยู่กับอิทธิพล และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นในลักษณะของการประเมินค่า

จากแนวความคิดต่างๆ สรุปได้ว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกของบุคคลแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ การประเมินผล และการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีผลต่อเนื่องมาจากอารมณ์ พื้นฐานความรู้สึก ภูมิหลังทางสังคมและสภาพความเป็นจริงในขณะนั้น ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าถูกหรือผิด อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อกาลเวลาเปลี่ยนไป

ดังนั้น การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้ของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งการฝึกหัดทำงานด้วยเพราะจะทำให้ดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงานความคิดเห็นโดยทั่วๆ ไป

ต้องมีสิ่งประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะวัดสิ่งเร้าและมีตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นโดยมากใช้การตอบแบบสอบถาม

การวัดความคิดเห็น (Opinion Measurement)

เนื่องจากความคิดเห็นจะส่งผลถึงทัศนะคติและการแสดงถึงพฤติกรรมของเจ้าของความคิด การวัดระดับความคิดเห็นจะช่วยให้กำหนดแนวทางหรือนโยบายต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนรวมได้

การวัดความคิดเห็น ทัศนคติ แรงจูงใจ และค่านิยมได้มีการสร้างแบบทดสอบสำหรับวัดสิ่งต่างๆ ดังกล่าว แต่ก็ยังไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาดเพราะมีบางส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่การวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่แล้วยังไม่มีการแบ่งแยกออกจากทัศนคติอย่างชัดเจนและมีบ่อยครั้งที่คำทั้งสองใช้สลับกัน แต่อย่างไรก็ตามการสำรวจความคิดเห็นมักจะเป็นการถามสิ่งที่เฉพาะเจาะจง เช่น การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอร่างพระราชบัญญัติปรองดอง หรือการขอแก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้ออกมาจากการสอบถามความคิดเห็นเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดความพอใจ ไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว

นาคม ธีรสุวรรณจักร (2541 : 19) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็น โดยทั่วไปจะต้องมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งผลที่ได้รับจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำหรือมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่จะใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยผู้เลือกตอบจะเลือกคำตอบตามแบบสอบถาม

สุทธนู ศรีไสย์ และสุพจน์ บุญวิเศษ (2547 : 9-10) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นสามารถวัดได้หลายแบบ ดังนี้

1) Scaling Technique เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้วัดความคิดเห็น มีอยู่ 2 แบบ คือ

1.1) วิธีของ ลิเคร์ท (Likert Technique) ออกแบบและสร้างโดย ลิเคร์ท (Likert. 1932) เป็นมาตรวัดแบบรวมคะแนน (Summated Rating Scales) ประกอบด้วยประโยคต่างๆ ที่แต่ละประโยคของผู้ถูกทดสอบแสดงความรู้สึกออกมา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยเฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การใช้มาตรวัดความคิดเห็นแบบลิเคิร์ทสามารถใช้กับจำนวนข้อได้มาก สามารถครอบคลุมเนื้อหาที่น่าสนใจได้อย่างกว้างขวาง ถ้านำมาเปรียบเทียบกับวิธีวัดแบบอื่นๆ

1.2) วิธีของ เทอร์สโตน (Thurstone Technique) วิธีนี้จะประกอบไปด้วยประโยคต่างๆ ประมาณ 10 -20 ประโยคหรือมากกว่านั้นที่ผู้ทดสอบจะต้องแสดงระดับความคิดเห็นต่างๆ ที่กำหนดเอาไว้คือ กำหนดเป็น Scale Value ซึ่งเริ่มจาก 0.0 ถึง 11.0 คือ ประโยคที่ไม่พึงพอใจมากสุดเรื่อยไปจนถึงความรู้สึกปานกลางๆ (Natural Statement) ซึ่งอยู่ในระดับ 5.5 จนถึงระดับ 11.0 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดที่เป็นประโยคพึงพอใจมากที่สุด

2) Polling Technique เป็นการหยั่งเสียงประชาชนดูว่า มหาชนมีความรู้สึกในเรื่องนั้นๆ อย่างไรบ้าง ส่วนมากจะนำมาใช้กับการเลือกตั้งของพรรคการเมืองหรือที่ทำอะไรเกี่ยวกับประชาชน ผลของการหยั่งเสียงจะขึ้นอยู่กับวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างนั้นๆ ว่าจะออกมาในลักษณะใด

3) Questionnaire เป็นการใช้แบบสอบถามประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ดีหรือไม่ดี แบ่งการสอบถามออกเป็น 2 แบบ คือ

3.1) Fixed Alternative Question เป็นคำถามที่เฉพาะเจาะจงไปแล้วให้ตอบตามเรื่องที่ถามเท่านั้น

3.2) Open Ended Questions เป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมแล้วนำความคิดเห็นหรือความรู้สึกของคนส่วนมากมาจัดกลุ่มดูว่า เขาเหล่านั้นมีความรู้สึกอย่างไร

เบสท์ (Best. 1977 : 177 อ้างถึงใน สุรีย์ เขียวมรกต. 2548 : 11) เสนอแนะว่าวิธีง่ายที่สุดในการบอกความคิดเห็น คือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไรและสามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้

สรุปการวัดความคิดเห็นจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้าและการตอบสนอง วิธีวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่จะใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์และให้ผู้เลือกคำตอบตามแบบสอบถาม การวัดความคิดเห็นสามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่ง่ายที่สุดคือ การแสดงให้เห็นจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความเพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไรและสามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้

ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน เป็นอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Component) ที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เขารู้และเข้าใจ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่มีต่องานเป็นเช่นไร ผู้บังคับบัญชาก็สามารถเข้าใจถึงปฏิกิริยาของพนักงานที่มีต่องานและสามารถจะทำนายถึงอนาคตได้

สจ๊วต ออสแคมป์ (Oscamps Stuart. 1984 : 174-175) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ 3 ประการ คือ

1) ความพึงพอใจเป็นสภาพการณ์ที่เกิดจากผลสำเร็จที่เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้

2) ความพึงพอใจเป็นระดับของความสำเร็จที่เป็นไปตามความต้องการ

3) ความพึงพอใจเป็นการที่งานได้เป็นไปตามที่คาดหรือตอบสนองคุณค่าของบุคคล

สมฤดี เพชรนาค (2550 : 7) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลในทางที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น บุคคล กลุ่มคน หรือสถานการณ์ เมื่อสิ่งเหล่านั้นตอบสนองความต้องการพื้นฐานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของบุคคลนั้น ความพึงพอใจเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่ใช้สำหรับวัดคุณภาพของการให้บริการของบุคคล หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ

แพทริก ฟอร์ชิท (2550) ได้เขียนหนังสือ How to motive people ได้เขียนหนังสือถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจด้านบวกนั้นสามารถปรับปรุงการทำงานของพนักงานได้ดี การที่เจ้านายสั่งให้พนักงานทำเรื่องนั้นเรื่องนี้ให้สำเร็จนั้นคงเป็นไปไม่ได้แล้ว เนื่องจากพนักงานต้องการมีส่วนร่วมเรื่องต่างๆ ถ้าหากพนักงานมีความพึงพอใจเขาก็จะทำงานนั้นได้ดี ดังนั้น ถ้าองค์การมีการจูงใจพนักงานที่ดีพวกเขาเหล่านั้นก็จะสร้างผลงานที่ดีกว่าผู้ที่ขาดแรงจูงใจ และนอกจากนั้นการที่พนักงานขาดแรงจูงใจยังสามารถสะท้อนถึงผู้บริหารที่ดูแลควบคุมได้อีกด้วย

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (ธัญญา อนันต์ผล. 2547 : 76-77) ได้เขียนหนังสือ “การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน” ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมี 3 ปัจจัยคือ (1) พนักงาน เป็นผู้อยู่ระหว่างสภาพแวดล้อมองค์การและผู้นำองค์การ ปฏิกิริยาที่มีต่อปัจจัยทั้ง 2 จึงมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน นอกจากนี้ ยังรวมหมายถึงเพื่อนพนักงานด้วย (2) ผู้นำองค์การเป็นผู้ชี้ทิศทางขององค์การ ดังนั้น การวางตัว ความโปร่งใส การเข้าถึงได้ ลีลา และท่าทีของผู้นำจึงมีผลต่อความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ธนชัย ยมจินดา และเสน่ห์ จุ้ยโต (2544 : 27) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งหมายถึงระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่องาน ซึ่งประกอบด้วย

1) ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน (pay)

2) ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา (supervision)

3) ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน (co-worker)

4) ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน (work setting)

5) ความพึงพอใจในตัวงาน (tasks)

6) ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า (advancement opportunities)

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 158) กล่าวว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเป็นอย่างมากที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 379) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้วก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนทำงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้วความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย

โยเดอ (1958 : 6) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจและสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ จากความหมายต่างๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างตน สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบหรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการกล่าวคือเป็นความรู้สึกในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกใจโดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจหลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่าจะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากเพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์การอย่างมาก เพราะ

1) ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน และผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่

2) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะไม่ประสบสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่กับการทำงานหากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทาย และไม่มีอิสระเขาย่อมจะเกิดความเบื่อหน่ายหงุดหงิดรำคาญใจอันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเองเพื่อนร่วมงานและสังคมในที่สุด

3) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงานที่ทำจะเกิดความคับข้องใจเพราะการทำงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4) การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรืออมักเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงานย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำตามไปด้วย

นอกจากความหมายของความพึงพอใจ มีผู้กล่าวถึงปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงาน (สิริอร วิชชาวุธ. 2544 : 227) ได้แก่

1) ตัวงาน โดยตัวงานเองมีลักษณะหลายอย่างที่จะทำให้คนงานพอใจหรือไม่พอใจ งานบางอย่างทำให้คนงานพอใจ งานบางอย่างก็อาจทำให้คนงานบางพวกไม่พอใจ สิ่งที่สำคัญ คือ งานหนึ่งๆ ควรเหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของบุคคล ฉะนั้นงานหนึ่ง ๆ ควรมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง

2) สภาพแวดล้อมของงาน ส่วนประกอบอื่น ๆ ของงานที่ไม่ใช่ตัวงานเอง ได้แก่ โอกาสในความก้าวหน้าลักษณะจูงใจในตัวงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทและการบริหารจัดการ สภาพทางสังคมของงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน การสื่อสาร ความมั่งคงปลอดภัย การดูแลบังคับบัญชา และผลประโยชน์

จากความหมายของความพึงพอใจ ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในงานที่กล่าวแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการที่บุคคลแสดงทัศนคติต่าง ๆ หรืออีกนัยหนึ่งเป็นผลการประเมินเปรียบเทียบสิ่งที่ได้เห็นจริง

กับสิ่งที่คาดหวังว่าสอดคล้องกันหรือมีระดับความคาดหวังมากน้อยเพียงใด ส่วนความพึงพอใจในงาน คือ ภาวะอารมณ์ทางบวกที่บุคคลมีต่องาน โดยความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงานอาจเกิดจากปัจจัยคือ ตัวงานเอง หรือสภาพแวดล้อมของงานก็ได้

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction)

ผู้นำหรือผู้บริหารส่วนใหญ่ จะบริหารงานให้ประสิทธิภาพด้วยการสร้างความรู้สึก ให้กับบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมในทางบวกที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่านิยมชอบทำงาน มีความสุขและสนุกกับงาน โดยมีนักจิตวิทยาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

กู๊ด (Good. 1973 : 320 อ้างถึงใน อาคม เก่งบัญชา. 2533 : 64) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง คุณลักษณะ สภาวะ หรือระดับความรู้สึกพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความพอใจต่างๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน

แอปเปิลไวท์ (Apple white. 1965 อ้างถึงใน กรองแก้ว สรนันท์. 2537 : 13) ได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้

แอ็ดวิน เอ. ล็อค (Edwin A. Lock. 1976 : 1342 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541 : 134) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ในผลงานหรือประสบการณ์ในงานของบุคคล บุคคลหนึ่ง

สุวรรณ ภูติวณิชย์ (2541 : 12) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจในงานปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ชอบหรือพึงพอใจที่ดีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยแรงกายแรงใจและสติปัญญาย่างเต็มที่

บุญโชค สุดคิด (2542 : 18) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุ และ จิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการทำให้บุคคลสามารถทำงานนั้นด้วยความเต็มใจเกิดประสิทธิภาพ งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุจินดา ตรีโกศล (2543 : 25) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงาน อันเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกต่อการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น มีความเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

เฮอร์เบอร์ก มาสเนอร์และไซเดอร์แมน (Herzberg Mausner and Snyder man. 193 : 44 อ้างถึงใน สุมาลี วิทรัตน์. 2543 : 45) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก นึกคิด

หรือทัศนคติของบุคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอย่างเพียงพอ

สเปคเตอร์ (Spector. 2000 : 197 อ้างถึงใน กานดา จันทร์แย้ม. 2546 : 79) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคตีทีสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขา หรือกล่าว อีกนัยหนึ่ง ความพึงพอใจในกาปฏิบัติงาน คือ ระดับความชอบที่มีต่อตัวงานพนักงานนั้นเอง

รัชดา สุทธิวรวุฒิกุล (2542 : 27) กล่าวถึงความพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึก ความเต็มใจ และทัศนคติที่ดีของบุคคล ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน ให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงาน

กานดา จันทร์แย้ม (2546 : 79) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคลที่มีต่องานในทางบวก

หนูนิล ศรีสมบัติ (2547 : 5) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ท่าทีของการแสดงออกต่อการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นการปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติเมื่อเห็นผลปฏิบัติอาจเป็นในด้านบวกหรือลบก็ได้ การปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามหากผู้ปฏิบัติงานนั้น มีความพึงพอใจในงาน ก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่อย่างกระตือรือร้น ผลของงานที่ปฏิบัติออกมาก็บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1967 อ้างใน หนูนิล ศรีสมบัติ. 2547 : 37-38) กล่าวถึง องค์ประกอบต่าง ของปัจจัยที่เอื้อต่อความพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ 10 ประการ คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือมั่นคงในการทำวาน และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2) โอกาสก้าวหน้าในการงาน (Opportunity for advancement) คือ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงานที่สูงสุด

3) สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and management) คือ ความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ทำงาน และการำเนินการของสถาบัน

4) รายได้ (Wages) คือ เงินรายได้ประจำ และรายได้ที่หน่วยงานจ่ายตอบแทน

5) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job) คือ การไดปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงานตรงตามต้องการ

6) การนิเทศงาน (supervision) คือ การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ถ้าการนิเทศงานไม่ดี ก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7) ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) คือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8) สภาพการทำงาน (Working condition)ได้แก่ แสง เสียง อากาศ

9) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การประสานงานต่างๆ

10) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits)ได้แก่ เงินค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน สวัสดิการที่อยู่อาศัย การบริการ การรักษาพยาบาล การบริการ การให้มีวันหยุดต่างๆ

เดวิน แมคเคลแลนด์ (David MaClelland. 1961 : 43 อ้างถึงในรัชดา สุทธิวรวุฒิกุล. 2542 : 28) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ผลของการศึกษาสรุปได้ว่าบุคลากรมีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการสัมฤทธิผล เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จล่วงหน้าได้ด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความไม่สำเร็จ

2) ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่น

3) ความต้องการมีอำนาจบารมี ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่นต้องการควบคุมและให้คุณโทษแก่ผู้อื่นได้

จากแนวคิดดังกล่าว ได้มีการศึกษาซึ่งนักจิตวิทยา และนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีที่ผู้นำนิยมใช้คือหลักความต้องการของมนุษย์ (Human needs) และการจูงใจ (Motivation) การเสริมแรง (Reinforcement) และทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy Theory)

มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน กานดา จันทร์แย้ม. 2546 : 60) ได้ให้ความคิดว่าการที่มนุษย์จะบรรลุความต้องการของตนเองได้ ต้องได้รับการตอบสนองในสองประการสำคัญ คือ กายภาพและจิตวิทยา ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้น ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพ สังคมและจิตวิทยา ซึ่งเรียกว่า Hierarchy of needs มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า

1) คนมีความต้องการอยู่เสมอและความต้องการนั้นไม่มีที่สิ้นสุด

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป

3) ความต้องการของคนจะเรียงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสองแล้ว ความต้องการในลำดับต่อมาจะเกิดขึ้นทันที

มาสโลว์ ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์และถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในการพัฒนาองค์การโดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น เป็นพื้นฐานสำหรับจัดโปรแกรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือโครงการคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การสามารถใช้ปัจจัยจูงใจตามลำดับความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3 แสดงทฤษฎีของมาสโลว์ กับตัวอย่างการประยุกต์ใช้ที่สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steer and Porter)

2 ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ

เอ็ดวาร์ด แอล ฮอร์นไดก์ (Edward L. Thondike. 1911 : 244 กานดา จันทร์แย้ม. 2540 : 67) กล่าวถึง ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมบุคคลในองค์การเพื่อให้มีพฤติกรรมในแนวทางที่องค์การต้องการ โดยให้สิ่งเสริมแรงที่เหมาะสม ให้คนงานเกิดการเรียนรู้และเชื่อมโยงระหว่างการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นสามารถนำระบบของสิ่งล่อใจ (Incentive systems) มาใช้ในพื้นฐานในการจูงใจได้ดังนี้

สิ่งล่อใจ หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นพลังงานกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด สิ่งล่อใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) และสิ่งล่อใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial incentive) (พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2529 : 63 - 68)

1) สิ่งล่อใจที่เป็นเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงานที่จ่ายให้กับบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรมย่อมต้องการให้คนงานมีผลผลิต สภาพ มีความซื่อสัตย์ มีความสนใจในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องพยายามหาสิ่งจูงใจให้คนงานเพื่อให้สร้างผลผลิตให้บรรลุเป้าหมายยิ่งจูงใจที่ยอมรับมาแต่โบราณแล้วและยอมรับกันอยู่ก็คือ เงิน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน มีผลตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่เป็นเงินเงื่อนไขการใช้เงินเป็นที่ล่อใจ ที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1.1) เงินเป็นตัวเสริมแรงทั่วไป เงินมักจะเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร และบางครั้งเงินสามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดมาด้วย

1.2) เงินเป็นเครื่องล่อที่มีเงื่อนไขที่นำไปสู่สิ่งอื่นได้ เงินมีความสัมพันธ์กับเครื่องล่ออื่นๆ ที่ไม่ใช่พื้นฐานด้วย เช่น การทำงน เป็นเครื่องที่ไม่ใช่พื้นฐาน

1.3) เงินเป็นเครื่องลดความวิตกกังวล คนโดยทั่วไปรู้สึกวิตกกังวลเมื่อไม่มีเงิน และรู้สึกสบายเมื่อมีเงิน เงินเป็นตัวลดความวิตกกังวล และทำให้คนรู้สึกดีขึ้น

1.4) เงินเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจ ตามทฤษฎีเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) เงินเป็นปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยซึ้งเงินจะทำให้บุคคลห่างไกลความไม่พอใจจะมีความพึ่งพอใจมาก

1.5) เงินเป็นแนวทางของเครื่องเครื่องมือ สำหรับให้ได้มา ซึ่งความปรารถนาของบุคคล วรูม (Vroom) พูดถึงความหมายของเงินในรูปของเครื่องล่อว่า มันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2 ประการคือเงินมักถูกใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ้งความปรารถนาบางอย่าง และความคาดหวังที่จะไดรับเงินรางวัลก็ตามมา เงินจะเป็นเครื่องล่อสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินจะนำไปสู่เป้าหมายสามารถจะทำงานหนักเพื่อจะได้เงินมากขึ้น

2) สิ่งล่อใจที่ไม่ใช่เงิน นอกจากเงินแล้วบุคคลยังมีปัจจัยอื่นจูงใจให้คนทำงาน ดัง

2.1) การแข่งขัน จะทำให้คนกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น เพื่อที่จะให้ผลงานของตนเองมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2) ความรู้สึกของความมั่นคงความปลอดภัย หมายถึงการไม่ถูกออกงานง่ายๆโดยขาดหลักประกันโดยมีกำหนดว่าจ้างเป็นรายปี หรืออายุการที่หลักประกันในการทำงานค่าตอบแทนเมื่อมีอุบัติเหตุการประกันชีวิตคนงานที่เสี่ยงชีวิตอันตราย เป็นต้น

2.3) ความรู้สึกก้าวหน้า ผลงานที่ทำให้ผลงานของตัวเองดีขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้นทำให้มีกำลังใจในการทำงาน เพราะเป็นการคาดหวังในชีวิต

2.4) การรู้ผลงาน มีความภาคภูมิใจและดีใจที่เห็นผลงานของตนเองไม่ว่าจะดีหรือเลวเพราะผลงานที่ดีก็เป็นกำลังใจ ส่วนผลงานที่ไม่ดีก็มีโอกาสปรับปรุงแก้ไข

2.5) ฐานะทางสังคม หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นความรู้สึกที่ทำให้ตนเองทำงาน เช่น มีสิทธิในการตัดสินใจและออกเสียงจากการทำงานของกลุ่ม รู้จุดปลายทางของกลุ่ม ทำให้เกิดความรับผิดชอบในทำงานมากขึ้น

2.6) การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง ผลตอบแทนหรือคำชมหากผลงานเป็นที่พอใจหรือดีเด่น แต่ขณะเดียวกันก็มีตำหนิเมื่อมีผลเสียหายเกิดขึ้น คำชมเชยหรือสิ่งที่เป็นรางวัลรวมทั้งการลงโทษล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้เปลี่ยนพฤติกรรมได้

2.7) ให้งานที่เหมาะสม หมายถึง ได้ทำทำงานได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลในงานตามถนัด ให้งานที่ง่ายหรือไม่ยากจนเกินไป จะได้สามารถในงานที่ดีขึ้น

2.8) การทำให้เกิดความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ รู้สึกว่างานที่ตนเองทำมีความหมายต่อหน่วยงานของตน จะเป็นแรงจูงใจให้คนงานมากขึ้น ดังนั้นการเอาใจใส่ของหัวหน้างาน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงาน เป็นการสร้างความสำคัญให้เกิดขึ้น

2.9) การลดความซ้ำซากจำเจกับงานที่ทำซ้ำๆ กัน มันจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ จึงควรพยายามสร้างสิ่งที่ไม่ให้เกิดความซ้ำซาก เช่น จัดระบบงานใหม่ จัดโต๊ะทำงานและสถานที่ใหม่ มีดนตรีให้ฟัง เป็นต้น

กานดา จันทร์แย้ม (2546 : 56) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าสิ่งใด ๆ ก็ตามที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น ซอลล์ และ ไคน์ (Saal and Knight. 1995 : 244 – 246) อ้างถึงใน (กานดา จันทร์แย้ม. 2546 : 56 – 57) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1) เป็นพลังงานเกิดพฤติกรรม (Energize) แรงจูงใจเป็นสาเหตุให้ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจจะมีพลังงานที่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ

2) เป็นตัวชี้นำให้เกิดพฤติกรรม (Direct) นั่นคือ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย ก็จะเป็นตัวผลักให้ตนเองมุ่งสู่จุดหมาย หรือเป้าหมายของตนเอง

3) ความคงนของพฤติกรรม (Sustaining)นั่นคือ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะไม่ล้มเลิกง่าย ๆ ยุคคลจะยังแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายี่ตนเองต้องการ

ผู้วิจัยได้สรุป ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นแรงจูงใจให้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบเพื่อจะเป็นแรงผลักทั้งในรูปแบบสิ่งล่อใจทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3 ทฤษฎีสองปัจจัยเฮอร์ซเบอร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยเฮอร์ซเบอร์กและคณะ (Frederick Herzberg et al.)ได้เสนอทฤษฎีปัจจัยจูงใจปัจจัยสุขอนามัย (Motivation – Hygiene Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ซึ่งทฤษฎีมีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎี Maslow ที่มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศสิ่งแวดล้อม เพื่อ

ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติการและมีกำลังใจปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม (Herzberg, Meaner และ Snyderman. 1993 : 59 – 83 อ้างถึงใน รัชดา สุทธิวรวุฒิกุล. 2542 : 31 – 32)คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติการเกิดความพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งประกอบด้วย

1.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์การ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) หรือ ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factor) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการปฏิบัติงานที่ไม่ดีเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดและบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และมีการส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3)ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึงความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็น กิริยา ท่าทาง หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลือกขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นรวมไปถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่องค์การจักเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.5) สถานการณ์อาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

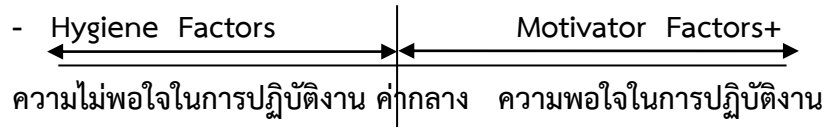
2.6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจในการทำงานในที่แบบใหม่

2.7) ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.8) สภาพการทำงาน (Working condition) สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

2.9) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บริหารในการจัดการ

จากการค้นพบของเฮอร์เบอร์ก (Herzberg) กานดา จันทร์แย้ม (2546 : 66) ได้กล่าวถึง ปัจจัยค้ำจุนนี้มีขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศแวดล้อม บำรุงจิตใจผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานอาจจะรู้สึกผิดปกติและเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานกระตุ้นแรงจูงใจให้การทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้นถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูง ควรจะจัดให้มีปัจจัยที่จูงใจอย่างเหมาะสม แต่บางครั้ง ผู้บริหารไม่สามารถจัดปัจจัยจูงใจให้ได้ก็สามมารถจัดปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย เพื่อที่ได้บำรุงรักษามิให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบที่ 2 ผลของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงผลของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร
ที่มา : กานดา จันทร์แย้ม. 2546 : 66.

ผู้วิจัยได้สรุปจากแนวคิดละทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องบริหารงานสนองความต้องการของบุคลากร จัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้เกิดแรงจูงใจ เสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบพฤติกรรมของภาวะผู้นำซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้เลือกใช้กรอบความคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzbdrg) เนื่องจากได้กล่าวไว้อย่างครอบคลุม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพแกลง

1) ความสำเร็จของงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

5) นโยบายการบริหาร

6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคล

7) เงินเดือนและสวัสดิ์การ

8) สภาพการทำงาน

9) วิธีการบังคับบัญชา

พื้นฐานทางพฤติกรรมของบุคลากรกับการปฏิบัติงาน

นักจิตวิทยาได้ศึกษา ปัจจัยพื้นฐานเกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคคล เพื่อที่จะนำไปอธิบายพฤติกรรมการทำงานได้กำหนด คุณลักษณะของบุคคล ทั้งในเชิงกายกายและจิตวิทยานั้นมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม (กันยา สุวรรรแสง. 2538 : 76) โดยทั้งสองปัจจัยนี้ มีอิทธิพลต่อการกำหนดบุคลิกลักษณะของบุคคล มีความแตกต่างกันทำให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบโต้ต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ไปตามคุณลักษณะ หรือศักยภาพของตน

พันธุกรรม เป็นสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากสายโลหิต ตั้งแต่ลำดับชั้นของบรรพบุรุษมาสู่ลูกหลานโดยผ่านการสืบพันธ์ (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์. 2532 : 15) ทำให้บุคคลมีลักษณะต่างๆแตกต่างกันส่วนสิ่งแวดล้อมหมายถึงสิ่งต่างๆทีมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการอินทรีย์ที่นอกเหนือไปจากอิทธิพลของพันธุกรรม (สุชา จันทร์เอม, 2539 : 69)ทำให้คนต่างกันไปทั้งด้านลักษณะนิสัย ค่านิยม ความรู้สึก การศึกษา ความสนใจ พันธุกรรมจะมีอิทธิพล ระยะของการเจริญเติบโตแต่เมื่อบุคคลเจริญวัยขึ้น พันธุกรรมจะลดบทบาทลง และสิ่งแวดล้อมจะเพิ่มบทบาทมากขึ้นโดยที่องค์ประกอบของพันธุกรรม จะปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา พันธุกรรมเป็นตัวกำหนดระดับความสูงสุดที่เรียกว่า ระดับเพดานของสติปัญญา และระดับความรู้หรือทักษะที่สามารถจะมีความรับได้ (พรรณราย ทรัพยะประภา. 2529 : 23)

สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพล นับตั้งแต่ชีวิตเริ่มขึ้น จากอสุจิได้รับการผสมกับเซลล์ไข่เกิดเป็นเซลล์ปฏิสนธิ และแวดล้อมจะเริ่มมีอิทธิพลต่อบุคคลตั้งแต่ก่อนเกิด คือ ภาวะในครรภ์มารดาตามได้รับอาหารจากมารดา ผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ต่อทารกในครรภ์ สิ่งแวดล้อมขณะเกิด เช่น ภาวะโภชนาการ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา จะมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้พันธุกรรมที่ได้รับมานั้น สามารถพัฒนาไปตามศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพหรือลดทอนให้ไม่สามารถพัฒนาไปได้เต็มศักยภาพ อย่างมีประสิทธิภาพหรือลดทอนให้ไม่สามารถพัฒนาไปได้เต็มศักยภาพที่ได้รับมา ขึ้นอยู่กับว่าสภาพแวดล้อม มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาการในด้านกายภาพ อารมณ์ สังคมสติปัญญาของบุคคลมากน้อยเพียงใด (กานดา จันทร์แย้ม. 2546 : 11-12)

การบริหารจัดการงานอาชีวศึกษาแก่บุคลเพื่อประกอบอาชีพถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องมีการจัดการและบริหาร เพื่อจะได้เป็นไปตามเป้าหมายวางไว้ การจัดการและการบริหารเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคนในเรื่องของการคิดการแสดงออกซึ่งได้มีกำหนดขึ้นไว้ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามยุคตามสมัย ใน

ขณะเดียวกันการจัดการบริหาร จะถูกนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ผู้ใช้จะต้องมีความเข้าใจในข้อกำหนดนั้นอย่างแท้จริงการจักการและการบริหาร จึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ และนักศึกษาชาวตะวันตก

(สงบ ประเสริฐพันธ์. 2543 : 84-86) ได้ศึกษาวิจัยสรุปผลการศึกษาว่าโรงเรียนดีมีคุณภาพนั้นควรมีลักษณะดังนี้

1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student center)

2) เสนอโปรแกรมเรียนที่หลากหลายโรงเรียนจะเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นคนรอบรู้

3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียน

4) สร้างบรรยากาศที่เน้นการทำงาน และมีความเชื่อมั่นและคาดหวังในความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน

5) ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร มีเสรีภาพในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสมัคสมานสามัคคีในคณะครู-อาจารย์

6) เน้นการพัฒนาบุคลากร จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาตามความจำเป็นและความต้องการของครู

7) บุคลากรได้มีโอกาสเป็นผู้นำตามโอกาสตามสมควร

8) ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

9) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้สรุปคุณลักษณะทั้ง 9 ประการในการจัดการและการบริหารอาชีวศึกษาผู้บริหารจะต้องจัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้วยแนวคิดและทฤษฎีของการบริหารที่เหมาะสมให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมากย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรในสำนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน

1) ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตามที่เขาถนัดหรือตามความสามารถเขาจะเกิดความพอใจคนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงานเพราะองค์ประกอบนี้มาก

2) การบังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ในเรื่องนี้ พบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3) ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า

ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4) บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้นๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงานมีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พวงมาลัย พริบไหว (2539) วิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ ตามแนวทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ปฏิบัติงานอยู่ตามภูมิลำเนาของตัวเองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่อยู่ต่างภูมิลำเนาของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้ที่มีอายุราชการสูงกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจไม่ต่างกัน

หนูนิล ศรีสมบัติ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักเขตพื้นที่การศึกษา หนองบัวลำภู ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ผลการศึกษาปรากฏว่าบุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” เรียงตามอันดับ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลปรากฏว่าบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี กับ 21 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านนโยบายและการบริการส่วนบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1-10 ปี กับ 21 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านนโยบายและการบริการและในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นันทนิจ ด่านคอนสกุล (2545) ได้ศึกษาระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านปกครองการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสำเร็จอยู่ในระดับงานทุกด้าน มีแรงจูงใจที่มีผลอยู่ในระดับมากต่อความพึงพอใจมนการปฏิบัติงาน ผลการพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายในการบริหาร ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับค่าครองชีพ และ ขึ้นอยู่กับ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอและขาดประสิทธิภาพ ผลการวิจัยด้านผลการปฏิบัติงาน ของบุคคลฝ่ายกองเจ้าหน้าที่พบว่า ระ ดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ งานทะเบียนประวัติงานบำเหน็จความชอบและบัญชีถือจ่าย งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และงานอัตรากำลัง แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติขึ้นอยู่กับความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมาย การกำกับ ติดตาม การประเมินผลละการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ.01 ด้านมีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านเงินเดือนละค่าตอบแทนกับผลปฏิบัติงานในงานสรรหาละบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานในทะเบียนประวัติ แสดงให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะและมีความชำนาญ มีความสัมพันธ์กับการได้รับความส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

ทิชีและเดวานนา (Trichy and Devenna. 1986 อ้างถึงใน ประยุทธ ชูสอน. 2548 : 19-22) ได้ศึกษาผู้นำในองค์กรใหญ่ๆ ซึ่งแตกต่างกัน โดยกันสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ การศึกษาเน้นไปที่ว่าผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนหรือแปลงรูป (Transform) จากการศึกษา ทิชีและเดวานนา ได้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงรูปองค์การ พฤติกรรมที่สนับสนุนกระบวนเปลี่ยนรูปรวมทั้งคุณลักษณะและทักษะของผู้นำด้วย กระบวนการจะเน้นให้เห็นตามลำดับ ตั้งแต่ความรู้ถึงความต้องการในการเปลี่ยน การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง และการให้องค์การสนับสนุนหรือผลักดันให้มีความเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ ดังนี้

1) รู้ถึงที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Recognizing the need for change) สิ่งที่จะช่วยให้ผู้นำกระตุ้นให้สมาชิกมีการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและนอกองค์การรวมทั้ง ตัวคุกคามต่อความสำเร็จ คือ การตั้งคำถามที่ขัดแย้งต่อความเชื่อพื้นฐานหรือวิธีการทำงาน แบบเก่าๆเพื่อให้เกิดการแสวงหาคำตอบ การพัฒนาระบบติดตามดูแล โดยเฉพาะภายนอก เพื่อให้เป็นแหล่งให้ ข้อมูลหรือประเมินองค์การว่ามีจุดแข็งหรือมีจุดอ่อน การกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากร โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานไปเยี่ยมชมองค์กรอื่นหรือดูงานประเทศอื่นและประเมินการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับคู่แข่งเพื่อเกิดการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมใหม่ ผู้นำในการแปรรูปจะต้องไม่ทำให้ผู้ถูกเปลี่ยนแปลงมีความรูสึกว่าต้องรับผิดชอบหากการเปลี่ยนแปลงเกิดที่ผิดพลาดขึ้นมา แต่ผู้นำจะต้องสร้างความมั่นใจให้เกิดแก่ทุกคนว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้น

2.) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ๆ (Creating a new vision) ต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย และความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่ ที่ต้องการให้เกิดหรือร่วมกันทำให้เกิดในอนาคต สิ่งที่สำคัญของวิสัยทัศน์นั้น และความแสดงออกในรูปของแนวคิดอย่างชัดเจนมากว่าทางตัวงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ทุกคนมีความเข้าใจและ

ความปรารถนาร่วมกัน สรุปได้ว่าการสร้างวิสัยทัศน์นั้นควรเริ่มต้นด้วยตัวงาน พัฒนาวัตถุประสงค์ที่สำคัญตามลำดับ และสุดท้ายควรเป็นกลยุทธ์ที่จะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น

3.) สร้างการยอมรับการเปลี่ยนทั้งองค์การ (Institutionalizing the change) ในการที่จะเปลี่ยนแปลสิ่งสำคัญๆโดยเฉพาะในองค์การขนาดใหญ่ ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก ผู้นำต้องหาวิธีการให้ผู้นำในระดับสูงสุดขององค์การให้สนับสนุน ตั้งแต่เริ่มวางแผนงาน เพื่อให้เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้บริการที่ต้องเกี่ยวข้องในระดับต่างๆเห็นชอบร่วมกันและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงนั้นผู้นำแบบแปลงรูปจะต้องรู้จักการสร้างการรวมตัว (Coalition) ของผู้บริหารในระดับสำคัญ (Key person) ทั้งภายในและภายนอก เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนนั้น โดยต้องทำการวิเคราะห์ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้าง นโยบาย กลยุทธ์ มาตรการการประเมินผล และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สนับสนุน อย่างไรก็ตาม ทุกงานของกระบวนการแปลงรูป ความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยมและทักษะของผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำแบบแปลงรูป (Transformer leadership) ที่มีประสิทธิภาพในการศึกษา พบว่า ผู้นำมีหน้าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้เสี่ยงภัยที่สุขุมรอบคอบ (Risk taker) เชื่อและไวต่อความสู้สึกของผู้ร่วมงาน รู้ถึงค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การที่มีผลต่อการทำงาน ยืดหยุ่นและพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะทางความคิด (Cognitive skill) และรู้แนวคิดเฉพาะแต่ละด้านรวมทั้งสิ่งจำเป็นต่างๆ ในการวิเคราะห์ ปัญหา มีสัญชาตญาณที่จะสร้างวิสัยทัศน์ๆ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การติดตามความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารหลักสูตร การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ปีการศึกษา 2560 ครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ทั้ง 16 หน่วยงาน ได้แก่ คณะครุสาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สำนักวิทยาบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักคอมพิวเตอร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินและทรัพยากรธรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือเฉลิมพระเกียรติ สถาบันภาษา สำนักงานอธิการบดี และหน่วยตรวจสอบภายใน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- ด้านนักศึกษา
- ด้านอาจารย์
- ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน
- ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3.1 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

3.2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

3.3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

- ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล
- การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้บุคลากรเข้าไปกรอกแบบสำรวจผ่านระบบสารสนเทศ (MIS) ของมหาวิทยาลัย ในช่วงเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับเกณฑ์ที่ใช้แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		**ความหมาย**
4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- ด้านนักศึกษา
- ด้านอาจารย์
- ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน
- ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3.1 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

3.2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

3.3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล
- การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	155	31.83
- หญิง	332	68.17
อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	77	15.81
- ระหว่าง 31 – 40 ปี	252	51.75
- ระหว่าง 41 – 50 ปี	107	21.97
- ระหว่าง 51 – 60 ปี	48	9.86
- มากกว่า 60 ปี	3	0.62
ประเภทของบุคลากร		
- ข้าราชการ	10	2.05
- ลูกจ้างประจำ	4	0.82
- พนักงานราชการ	26	5.34
- ลูกจ้างชั่วคราว	16	3.29
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	431	88.50
สังกัดหน่วยงาน		
- คณะครุศาสตร์	55	11.29
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	11	2.26
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	49	10.06
- คณะวิทยาการจัดการ	15	3.08
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	15	3.08
- คณะสาธารณสุขศาสตร์	7	1.44
- บัณฑิตวิทยาลัย	10	2.05
- สำนักงานอธิการบดี	197	40.45
- สำนักวิทยาบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	38	7.80
- สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	8	1.64
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	22	4.52
- สำนักคอมพิวเตอร์	22	4.52

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
- สถาบันวิจัยและพัฒนา	10	2.05
- สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ	20	4.11
- สถาบันภาษา	3	0.62
- หน่วยตรวจสอบภายใน	5	1.03
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	16.22
- ปริญญาตรี	281	57.70
- ปริญญาโท	125	25.67
- ปริญญาเอก	2	0.41
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา		
- ต่ำกว่า 1 ปี	7	1.44
- 1 – 5 ปี	118	24.23
- 6 – 10 ปี	165	33.88
- 11 – 15 ปี	98	20.12
- 16 – 20 ปี	43	8.83
- 21 ปีขึ้นไป	56	11.50

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.17) อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวนมากสุด (ร้อยละ 51.75) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี (ร้อยละ 21.97) และอายุไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 15.81) ด้านการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี มีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 33.88) รองลงมาคือ 1 – 5 ปี (ร้อยละ 24.23) และ 11 - 15 ปี (ร้อยละ 20.12) ด้านการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 57.70) รองลงมาคือ ปริญญาโท (ร้อยละ 25.67) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 88.50) รองลงมาคือ พนักงานราชการ (ร้อยละ 5.34) บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 40.45) รองลงมาคือบุคลากรคณะครุศาสตร์ (ร้อยละ 11.29)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ)

ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนักศึกษา ด้านอาจารย์ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

จากการสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรสามารถสรุปได้ดังนี้

- บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.25 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.36 รองลงมาคือด้านนักศึกษา และด้านอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.33 ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.97
- บุคลากรคณะครุศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.30 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านอาจารย์ มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.39 รองลงมาคือด้านนักศึกษา และด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ย 4.37 และ 4.36 ตามลำดับ ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.08
- บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.27 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.43 รองลงมาคือด้านนักศึกษา และด้านอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.38 และ 4.36 ตามลำดับ ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.90
- บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.28 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.36 รองลงมาคือด้านอาจารย์ และด้านนักศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 4.34 และ 4.31 ตามลำดับ ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.11
- บุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.04 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านนักศึกษา และหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือด้านอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.79
- บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.17 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านอาจารย์มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.36 รองลงมาคือด้านนักศึกษา และด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ย 4.31 ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.70
- บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.45 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.67 คะแนน รองลงมาคือด้านนักศึกษา และด้านอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.57 และ 4.46 ตามลำดับ ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.11

โดยความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการที่มีต่อการบริหารหลักสูตรมีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1-7

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการทุกหน่วยงานที่มีต่อการบริหารหลักสูตร

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.25**	**0.74**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.33**	**0.69**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.33**	**0.71**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.33	0.70	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่นความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.33	0.70	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.26	0.73	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.38	0.69	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.42**	**0.63**	**มาก**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.37	0.67	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.46	0.64	มาก
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.40	0.66	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.38	0.65	มาก
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.39	0.65	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.58	มาก
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.50	0.56	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.25	0.74	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.33**	**0.71**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.37**	**0.69**	**มาก**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.41	0.63	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.37	0.66	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.43	0.68	มาก
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.39	0.72	มาก
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.36	0.69	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.33	0.68	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.36	0.73	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.43	0.71	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.27	0.77	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.37	0.63	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.25	0.71	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.29	0.73	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.29	0.73	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.36**	**0.65**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.36**	**0.65**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.29	0.69	มาก
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.35	0.67	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.44	0.58	มาก
การจัดการเรียนการสอน	**4.43**	**0.64**	**มาก**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.42	0.64	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.39	0.66	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.43	0.64	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.41	0.68	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.48	0.60	มาก
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.30	0.66	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**3.97**	**0.89**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	3.91	0.86	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	3.99	0.82	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.85	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.02	0.81	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	3.98	0.90	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	3.92	0.90	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.03	0.86	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	3.96	0.98	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	3.99	0.99	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ คณะครุศาสตร์ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.30**	**0.74**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.37**	**0.71**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.38**	**0.69**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.36	0.70	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่นความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.40	0.64	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.35	0.71	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.39	0.71	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.43**	**0.67**	**มาก**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.44	0.66	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.44	0.66	มาก
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.46	0.65	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.42	0.68	มาก
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.40	0.67	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.40	0.71	มาก
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.44	0.65	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.31	0.76	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.39**	**0.67**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.42**	**0.67**	**มาก**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.42	0.69	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.44	0.60	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.46	0.62	มาก
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.45	0.66	มาก
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.42	0.70	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.43	0.65	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.44	0.66	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.48	0.64	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.36	0.77	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.28	0.74	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.33	0.66	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.38	0.66	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.39	0.67	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.36**	**0.68**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.37**	**0.70**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.39	0.71	มาก
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.37	0.74	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.36	0.64	มาก
การจัดการเรียนการสอน	**4.38**	**0.69**	**มาก**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.38	0.68	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.40	0.67	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.41	0.68	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.32	0.75	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.40	0.65	มาก
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.34	0.65	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.08**	**0.91**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.18	0.81	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.24	0.80	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.88	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.18	0.84	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.13	0.89	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.14	0.90	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	3.96	0.93	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	3.88	1.09	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	3.88	1.05	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.27**	**0.68**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.38**	**0.64**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.37**	**0.66**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.36	0.66	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.36	0.69	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.34	0.67	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.42	0.63	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.46**	**0.59**	**มาก**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.42	0.65	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.46	0.62	มาก
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.42	0.62	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.46	0.59	มาก
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.43	0.61	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.52	มาก
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.55	0.52	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.30	0.68	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.36**	**0.69**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.40**	**0.64**	**มาก**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.45	0.59	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.46	0.62	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สกอ. กำหนด	4.48	0.63	มาก
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.38	0.74	มาก
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.39	0.70	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.38	0.63	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.38	0.69	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.45	0.62	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.30	0.67	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.30	0.48	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.27	0.74	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.30	0.77	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.37	0.68	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.43**	**0.61**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.41**	**0.63**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.33	0.69	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.41	0.67	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.50	0.53	มาก
การจัดการเรียนการสอน	**4.50**	**0.58**	**มาก**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.42	0.63	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.47	0.62	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.49	0.59	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.50	0.53	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.60	0.52	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.38	0.61	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**3.90**	**0.78**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	3.91	0.83	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	3.93	0.83	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	0.81	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.01	0.82	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.10	0.80	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	3.94	0.81	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	3.80	0.63	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	3.80	0.79	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	3.70	0.67	มาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารหลักสูตร

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.28**	**0.71**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.31**	**0.72**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.30**	**0.73**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.31	0.73	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.33	0.71	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.19	0.72	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.36	0.74	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.42**	**0.64**	**มาก**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.35	0.68	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.46	0.65	มาก
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.41	0.73	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.36	0.70	มาก
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.39	0.71	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.51	มาก
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.47	0.51	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.21	0.79	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.34**	**0.70**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.38**	**0.68**	**มาก**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.42	0.59	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.34	0.67	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สกอ. กำหนด	4.41	0.71	มาก
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.36	0.79	มาก
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.37	0.61	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.31	0.70	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.39	0.71	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.46	0.69	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.26	0.79	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.47	0.51	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.30	0.68	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.31	0.70	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.25	0.77	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.36**	**0.64**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.35**	**0.64**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.24	0.64	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.29	0.65	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.53	0.62	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	**4.44**	**0.61**	**มาก**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.49	0.60	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.38	0.62	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.44	0.60	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.47	0.62	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.41	0.62	มาก
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.28	0.67	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.11**	**0.76**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.08	0.72	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.11	0.71	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	0.76	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.12	0.69	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.01	0.88	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.01	0.82	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.24	0.75	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.18	0.73	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.24	0.75	มาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการที่มีต่อการบริหารหลักสูตร

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.09**	**0.80**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.22**	**0.76**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.20**	**0.82**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.23	0.78	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.23	0.82	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.05	0.86	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.29	0.80	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.36**	**0.64**	**มาก**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.29	0.73	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.40	0.68	มาก
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.30	0.68	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.29	0.66	มาก
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.27	0.66	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.50	0.52	มาก
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.50	0.52	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.10	0.81	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.14**	**0.79**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.23**	**0.80**	**มาก**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.29	0.75	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.21	0.78	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สกอ. กำหนด	4.28	0.76	มาก
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.35	0.72	มาก
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.25	0.77	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.12	0.78	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.12	0.92	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.20	0.95	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.07	0.93	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.36	0.63	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	3.99	0.77	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.09	0.79	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.07	0.75	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.22**	**0.66**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.22**	**0.65**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.10	0.77	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.20	0.69	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.36	0.50	มาก
การจัดการเรียนการสอน	**4.37**	**0.63**	**มาก**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.32	0.70	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.25	0.73	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.30	0.72	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.43	0.51	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.57	0.51	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้ง(มคอ.3 และ มคอ.4	4.07	0.70	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**3.79**	**0.97**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	3.63	0.97	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	3.75	0.88	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.62	0.92	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	3.73	0.89	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	3.61	0.99	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	3.52	1.01	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.14	0.95	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.00	1.04	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.07	1.07	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่มีต่อการบริหารหลักสูตร

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.17**	**0.79**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.31**	**0.61**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.31**	**0.63**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.35	0.62	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.21	0.64	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.26	0.69	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.42	0.58	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.25**	**0.66**	**มาก**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.27	0.65	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.52	0.64	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.35	0.62	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.26	0.62	มาก
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.39	0.58	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.50	มาก
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.50	0.58	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.27	0.60	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.36**	**0.68**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.38**	**0.66**	**มาก**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.41	0.55	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.35	0.62	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สกอ. กำหนด	4.58	0.61	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.42	0.63	มาก
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.32	0.66	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.35	0.62	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.42	0.63	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.44	0.66	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.30	0.70	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.25	0.96	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.27	0.65	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.44	0.61	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.32	0.83	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.31**	**0.67**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.32**	**0.56**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.33	0.59	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.38	0.58	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.25	0.50	มาก
การจัดการเรียนการสอน	**4.29**	**0.85**	**มาก**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.45	0.56	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.33	0.66	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.44	0.64	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.00	1.41	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.25	0.96	มาก
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.32	0.61	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**3.70**	**1.21**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	3.61	0.87	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	3.83	0.81	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.81	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	3.95	0.77	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	3.95	0.94	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	3.83	1.00	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	3.67	1.53	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	3.33	2.08	ปานกลาง
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	3.33	2.08	ปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.45**	**0.58**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.57**	**0.52**	**มากที่สุด**
การรับนักศึกษา	**4.55**	**0.53**	**มากที่สุด**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.54	0.51	มากที่สุด
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.58	0.50	มากที่สุด
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.54	0.51	มากที่สุด
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.54	0.59	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.70**	**0.38**	**มากที่สุด**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.58	0.58	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.63	0.49	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.50	0.51	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.58	0.58	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.63	0.49	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	5.00	0.00	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.46	0.66	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.46**	**0.62**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.55**	**0.55**	**มากที่สุด**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.50	0.66	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.46	0.59	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สกอ. กำหนด	4.29	0.75	มาก
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.58	0.58	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.38	0.71	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.42	0.58	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.63	0.58	มากที่สุด
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.75	0.44	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.50	0.59	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.46	0.51	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.25	0.94	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.38	0.58	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.67**	**0.46**	**มากที่สุด**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.72**	**0.36**	**มากที่สุด**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.54	0.59	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.63	0.49	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	**4.74**	**0.37**	**มากที่สุด**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.54	0.59	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.54	0.66	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.63	0.58	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	5.00	0.00	มากที่สุด
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.54	0.66	มากที่สุด
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.11**	**0.71**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	3.67	1.05	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.08	0.88	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.91	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.21	0.72	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	3.96	0.95	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.13	0.74	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.00	0.00	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.33	0.58	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.67	0.58	มากที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3.1 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาคือ “**ที่พึ่งของท้องถิ่น**” โดยมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย สรุปได้เป็น 5 ประเด็น ได้แก่ การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น การบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น การอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น การวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น และความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น

จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย สามารถสรุปได้ดังนี้

- บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อผลต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.32 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ย 4.34

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 และ 4.27 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยสายวิชาการในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.41 และสายสนับสนุนในประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น เฉลี่ยสูงสุด คือ 4.34

- บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.33 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.38 รองลงมา คือ การอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ย 4.37 และพบว่าบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.34 และ 4.30 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยสายวิชาการในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40 และสายสนับสนุนในประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น เฉลี่ยสูงสุด คือ 4.36

- บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษา

แก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นสูงสุด คือ 4.38 รองลงมาคือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น และมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.36 และพบว่าบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 และ 4.00 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีค่าเฉลี่ยในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นสูงสุด คือ 4.41 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยในประเด็นมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่นสูงสุดคือ 4.09

- บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.33 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.41 รองลงมา คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ย 4.38 และพบว่าบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.34 และ 4.29 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีคะแนนความคิดเห็นต่อประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนสูงสุด คือ 4.44 และ 4.33 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยด้านการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.34 รองลงมาคือมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ย 4.30 อยู่ในระดับมาก และพบว่าบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 และ 3.91 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และสายวิชาการมีคะแนนเฉลี่ยด้านการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นสูงสุด คือ 4.40 สำหรับสายสนับสนุน 1) ด้านการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น 2) มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น และ 3) มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.93

- บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นสูงสุด คือ 4.28 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ 4.36 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น และมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นสูงสุดคือ 4.36 และ 4.07 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น คือ 4.65 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.56 และ 4.43 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยสายวิชาการมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น คะแนนเฉลี่ย 4.67 และสายสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในประเมินการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น คือ 4.57

- บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักคอมพิวเตอร์ และ หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.94 4.44 4.25 และ 4.56 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษา แก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.10 4.59 4.36 และ 4.80 ตามลำดับ

- บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันวิจัยและพัฒนา และสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ ความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.40 4.58 4.16 และ 4.25 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.47 4.75 4.30 และ 4.35 ตามลำดับ

- บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในด้านการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น และมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นเท่ากัน คือ 4.03

- บุคลากรของสถาบันภาษา มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม และคะแนนความพึงพอใจในทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.33

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวมที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			มหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.35**	**0.68**	**มาก**	**4.27**	**0.69**	**มาก**	**4.32**	**0.68**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.41	0.63	มาก	4.31	0.68	มาก	4.37	0.64	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.38	0.66	มาก	4.26	0.71	มาก	4.33	0.67	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.33	0.70	มาก	4.34	0.65	มาก	4.34	0.68	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.28	0.73	มาก	4.22	0.70	มาก	4.25	0.72	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.33	0.69	มาก	4.24	0.69	มาก	4.29	0.69	มาก

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.34**	**0.70**	**มาก**	**4.30**	**0.55**	**มาก**	**4.33**	**0.65**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.40	0.67	มาก	4.33	0.48	มาก	4.38	0.62	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.35	0.71	มาก	4.25	0.61	มาก	4.32	0.66	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.37	0.67	มาก	4.36	0.55	มาก	4.37	0.62	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.29	0.74	มาก	4.25	0.61	มาก	4.28	0.69	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.30	0.69	มาก	4.33	0.52	มาก	4.31	0.64	มาก

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.37**	**0.66**	**มาก**	**4.00**	**0.60**	**มาก**	**4.35**	**0.66**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.40	0.59	มาก	3.91	0.51	มาก	4.38	0.59	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.36	0.64	มาก	4.09	0.67	มาก	4.35	0.64	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.37	0.67	มาก	4.00	0.60	มาก	4.35	0.67	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.34	0.71	มาก	4.00	0.60	มาก	4.32	0.71	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.37	0.67	มาก	4.00	0.60	มาก	4.35	0.67	มาก

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.34**	**0.70**	**มาก**	**4.29**	**0.51**	**มาก**	**4.33**	**0.66**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.44	0.63	มาก	4.33	0.52	มาก	4.41	0.62	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.41	0.68	มาก	4.27	0.49	มาก	4.38	0.65	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.28	0.71	มาก	4.27	0.49	มาก	4.28	0.67	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.27	0.75	มาก	4.29	0.54	มาก	4.27	0.71	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.31	0.72	มาก	4.31	0.51	มาก	4.31	0.68	มาก

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.33**	**0.72**	**มาก**	**3.91**	**0.88**	**มาก**	**4.28**	**0.75**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.40	0.66	มาก	3.93	0.87	มาก	4.34	0.70	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.36	0.68	มาก	3.93	0.87	มาก	4.30	0.72	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.31	0.78	มาก	3.93	0.94	มาก	4.26	0.80	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.23	0.75	มาก	3.87	0.87	มาก	4.18	0.78	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.36	0.71	มาก	3.87	0.87	มาก	4.29	0.75	มาก

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ ของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.26**	**0.68**	**มาก**	**3.95**	**0.76**	**มาก**	**4.20**	**0.70**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.36	0.67	มาก	3.93	0.79	มาก	4.28	0.71	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.35	0.62	มาก	3.93	0.79	มาก	4.27	0.67	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.26	0.71	มาก	4.07	0.75	มาก	4.22	0.72	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.12	0.73	มาก	3.87	0.70	มาก	4.07	0.73	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.20	0.66	มาก	3.93	0.79	มาก	4.15	0.69	มาก

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.43**	**0.46**	**มาก**	**4.53**	**0.52**	**มากที่สุด**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.50	0.51	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด	4.52	0.50	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.67	0.48	มากที่สุด	4.57	0.51	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.58	0.50	มากที่สุด	4.43	0.48	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.50	0.66	มาก	4.29	0.41	มาก	4.45	0.61	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.54	0.51	มากที่สุด	4.29	0.41	มาก	4.48	0.50	มาก

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**3.94**	**0.77**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.10	0.83	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.00	0.77	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.00	0.77	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	3.70	0.78	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	3.90	0.70	มาก

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.40**	**0.63**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.41	0.60	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.38	0.64	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.47	0.60	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.37	0.64	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.35	0.67	มาก

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**3.86**	**0.69**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.03	0.60	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	3.89	0.78	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.03	0.60	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	3.68	0.78	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	3.68	0.68	มาก

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.25**	**0.89**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.36	0.85	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.23	0.84	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.27	0.88	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.18	0.99	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.23	0.89	มาก

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.44**	**0.50**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.59	0.50	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.45	0.54	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.45	0.54	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.32	0.45	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.41	0.48	มาก

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.58**	**0.53**	**มากที่สุด**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.63	0.43	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.50	0.71	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.75	0.43	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.38	0.66	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.63	0.43	มากที่สุด

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันภาษา ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.33**	**0.96**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.33	0.96	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.33	0.96	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.33	0.96	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.33	0.96	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.33	0.96	มาก

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.16**	**0.73**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.20	0.75	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.10	0.70	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.30	0.78	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.10	0.70	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.10	0.70	มาก

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.25**	**0.62**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.15	0.65	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.20	0.60	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.35	0.57	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.25	0.62	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.30	0.64	มาก

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.80	0.40	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.60	0.49	มากที่สุด
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.60	0.49	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.40	0.80	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.40	0.49	มาก

3.2 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมี 5 ด้าน ได้แก่ เป็นผู้นำทางด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ ร้อยละของงานวิจัยเพื่อพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยว ต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน และการสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา

จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย สามารถสรุปได้ดังนี้

- ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.31 รองลงมาคือประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.29

เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.20 และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.32 และ 4.31 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.36 และพบว่าบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 และ 4.18 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.43 และสายสนับสนุนในประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.25

- บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.32 และพบว่า

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 และ 3.84 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.36 และสายสนับสนุนในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.00

- บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.35 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 และ 4.21 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.37 และสายสนับสนุนในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.31
- บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.28 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.12 และ 3.95 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.31 และสายสนับสนุนในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน และประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.00
- บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.12 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.08 และ 3.76 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.17 และสายสนับสนุนในประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.00

- บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.32 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.48 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 และ 4.23 ตามลำดับ โดยสายวิชาการพบว่าในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.50 และสายสนับสนุนในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน และประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.43

- บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย และสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.02 และ 4.18 ตามลำดับ โดยในประเด็นเป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.20 และ 4.38 ตามลำดับ

- บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักคอมพิวเตอร์ หน่วยตรวจสอบภายใน และสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.36 3.70 4.34 4.20 4.44 และ 4.20 ตามลำดับ โดยในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40 3.97 4.50 4.36 5.00 และ 4.35 ตามลำดับ

- บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนามีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้าน บรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน และการสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.20

- บุคลากรของสถาบันภาษามีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยในประเด็นเป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน และการสืบสานโครงการ

อันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.00

ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น และความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยมีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 25 - 41

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.20**	**0.75**	**มาก**	**4.20**	**0.72**	**มาก**	**4.20**	**0.73**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.12	0.75	มาก	4.15	0.73	มาก	4.13	0.75	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.31	0.72	มาก	4.26	0.74	มาก	4.29	0.71	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.15	0.76	มาก	4.11	0.76	มาก	4.13	0.75	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.32	0.72	มาก	4.31	0.64	มาก	4.31	0.70	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.12	0.78	มาก	4.15	0.75	มาก	4.13	0.75	มาก

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะครุศาสตร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.31**	**0.76**	**มาก**	**4.18**	**0.61**	**มาก**	**4.27**	**0.71**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.27	0.76	มาก	4.18	0.70	มาก	4.24	0.74	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.35	0.72	มาก	4.25	0.58	มาก	4.32	0.66	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.25	0.83	มาก	4.11	0.59	มาก	4.20	0.76	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.43	0.68	มาก	4.22	0.55	มาก	4.36	0.65	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.27	0.81	มาก	4.16	0.65	มาก	4.23	0.75	มาก

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.24**	**0.71**	**มาก**	**3.84**	**0.50**	**มาก**	**4.21**	**0.71**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.17	0.72	มาก	3.82	0.37	มาก	4.15	0.71	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.36	0.71	มาก	3.73	0.42	มาก	4.32	0.71	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.17	0.72	มาก	3.73	0.60	มาก	4.14	0.72	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.32	0.74	มาก	4.00	0.60	มาก	4.30	0.73	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.17	0.68	มาก	3.91	0.51	มาก	4.15	0.67	มาก

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.18**	**0.76**	**มาก**	**4.21**	**0.56**	**มาก**	**4.19**	**0.71**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.11	0.76	มาก	4.08	0.54	มาก	4.10	0.71	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.37	0.67	มาก	4.29	0.50	มาก	4.35	0.64	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.11	0.76	มาก	4.12	0.61	มาก	4.11	0.72	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.29	0.74	มาก	4.31	0.51	มาก	4.30	0.69	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.02	0.86	มาก	4.24	0.62	มาก	4.07	0.81	มาก

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.12**	**0.77**	**มาก**	**3.95**	**0.88**	**มาก**	**4.10**	**0.79**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.96	0.80	มาก	3.93	0.87	มาก	3.96	0.80	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.22	0.77	มาก	4.00	0.89	มาก	4.19	0.79	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.11	0.76	มาก	3.87	0.87	มาก	4.08	0.78	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.31	0.74	มาก	4.00	0.89	มาก	4.28	0.76	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.02	0.80	มาก	3.93	0.87	มาก	4.01	0.80	มาก

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.08**	**0.73**	**มาก**	**3.76**	**0.68**	**มาก**	**4.02**	**0.73**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.00	0.70	มาก	3.60	0.80	มาก	3.93	0.73	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.12	0.75	มาก	4.00	0.82	มาก	4.10	0.76	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.03	0.74	มาก	3.60	0.61	มาก	3.95	0.74	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.17	0.74	มาก	3.93	0.60	มาก	4.12	0.71	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.08	0.71	มาก	3.67	0.58	มาก	4.00	0.70	มาก

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.35**	**0.69**	**มาก**	**4.23**	**0.53**	**มาก**	**4.32**	**0.65**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.25	0.74	มาก	4.29	0.41	มาก	4.26	0.67	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.42	0.72	มาก	4.43	0.48	มาก	4.42	0.66	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.25	0.74	มาก	3.86	0.62	มาก	4.16	0.72	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.50	0.59	มาก	4.43	0.48	มาก	4.48	0.56	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.33	0.64	มาก	4.14	0.66	มาก	4.29	0.63	มาก

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.02**	**0.75**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.00	0.77	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.20	0.75	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	3.80	0.75	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.10	0.70	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.00	0.77	มาก

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.36**	**0.69**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.32	0.75	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.42	0.67	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.32	0.72	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.44	0.60	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.31	0.70	มาก

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**3.70**	**0.75**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.61	0.64	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	3.74	0.87	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	3.53	0.73	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	3.97	0.76	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	3.63	0.75	มาก

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.20**	**0.95**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.14	0.95	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.32	0.86	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.14	0.95	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.36	0.90	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.05	1.09	มาก

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.34**	**0.58**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.23	0.65	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.45	0.62	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.23	0.49	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.50	0.58	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.27	0.56	มาก

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.18**	**0.59**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.00	0.71	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.38	0.44	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.25	0.66	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.13	0.56	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.13	0.56	มาก

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันภาษาที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**3.87**	**0.99**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.67	1.24	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.00	0.82	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	3.67	1.24	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.00	0.82	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.00	0.82	มาก

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.12**	**0.73**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.10	0.70	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.00	0.77	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.10	0.70	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.20	0.75	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.20	0.75	มาก

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร<u>สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหิน</u>ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.20**	**0.62**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.25	0.62	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.25	0.62	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.10	0.62	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	4.35	0.65	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.05	0.59	มาก

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.44**	**0.40**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.60	0.49	มากที่สุด
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.20	0.40	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.00	0.63	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.40	0.49	มาก

3.3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

อัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาคือ “สำนึกดี มีความรู้ พร้อมสู้งาน”

จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต สามารถสรุปได้ดังนี้

- ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.20 รองลงมาคือด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.13

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 และ 4.16 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.23 และ 4.15 ตามลำดับ รองลงมาคือด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 และ 4.11 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี และพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.26 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนา อัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32 และ 4.18 ตามลำดับ โดยสายวิชาการในด้านสำนึกดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.31 และสายสนับสนุนในด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.17

- บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.27 รองลงมาคือ ด้านพร้อมสู้งาน 4.19 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.23 และ 3.88 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.30 และ 3.89 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.22 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.12 และ 4.21 ตามลำดับ เมื่อ

พิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.19 และ 4.29 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.07 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.08 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.08 และ 3.81 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสายวิชาการในด้านสำนึกดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.13 และสายสนับสนุนในด้านพร้อมสู้งาน คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.76
- บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.08 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.07 และ 3.77 ตามลำดับ โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.12 และ 3.90 ตามลำดับ
- บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ย 4.34 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.34 และ 4.23 ตามลำดับ โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.37 และ 4.25 ตามลำดับ
- บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และ สำนักคอมพิวเตอร์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.91 3.63 และ 4.20 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนา อัตลักษณ์ของบัณฑิตในด้านมีความรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.94 3.58 และ 4.21 ตามลำดับ
- บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สถาบันวิจัยและพัฒนา และสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.33 4.23 4.07 และ 4.11 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในด้านสำนึกดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.50 4.23 4.07 และ 4.14 ตามลำดับ

- บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี และสถาบันภาษา มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.32 และ 4.03 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี และพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.30 และ 4.00 ตามลำดับ
- บุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.20

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยมีรายละเอียดในตารางที่ 42 - 58

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.17**	**0.76**	**มาก**	**4.16**	**0.73**	**มาก**	**4.19**	**0.73**	**มาก**
สำนึกดี	**4.23**	**0.73**	**มาก**	**4.15**	**0.76**	**มาก**	**4.20**	**0.73**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.24	0.71	มาก	4.17	0.74	มาก	4.21	0.72	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.22	0.73	มาก	4.13	0.75	มาก	4.18	0.73	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.21	0.73	มาก	4.14	0.76	มาก	4.18	0.74	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.25	0.73	มาก	4.15	0.77	มาก	4.21	0.74	มาก
มีความรู้	**4.13**	**0.77**	**มาก**	**4.08**	**0.75**	**มาก**	**4.11**	**0.76**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.27	0.68	มาก	4.13	0.71	มาก	4.21	0.69	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.10	0.80	มาก	4.08	0.73	มาก	4.09	0.78	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.11	0.78	มาก	4.06	0.74	มาก	4.09	0.77	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.06	0.85	มาก	4.02	0.82	มาก	4.04	0.82	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.13	0.76	มาก	4.09	0.74	มาก	4.11	0.74	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.14**	**0.78**	**มาก**	**4.11**	**0.74**	**มาก**	**4.13**	**0.77**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.18	0.75	มาก	4.13	0.73	มาก	4.16	0.74	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.15	0.76	มาก	4.10	0.76	มาก	4.13	0.77	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.10	0.82	มาก	4.09	0.76	มาก	4.10	0.79	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.11	0.82	มาก	4.09	0.75	มาก	4.10	0.79	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.76	มาก	4.12	0.72	มาก	4.16	0.75	มาก

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะครุศาสตร์ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.30**	**0.75**	**มาก**	**4.18**	**0.59**	**มาก**	**4.27**	**0.69**	**มาก**
สำนึกดี	**4.31**	**0.73**	**มาก**	**4.15**	**0.59**	**มาก**	**4.26**	**0.69**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.32	0.71	มาก	4.20	0.58	มาก	4.28	0.67	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.30	0.76	มาก	4.13	0.55	มาก	4.24	0.70	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.31	0.71	มาก	4.09	0.59	มาก	4.24	0.68	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.32	0.75	มาก	4.18	0.62	มาก	4.28	0.71	มาก
มีความรู้	**4.30**	**0.76**	**มาก**	**4.11**	**0.59**	**มาก**	**4.23**	**0.71**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.38	0.64	มาก	4.15	0.55	มาก	4.30	0.63	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.26	0.80	มาก	4.15	0.55	มาก	4.22	0.73	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.27	0.78	มาก	4.13	0.59	มาก	4.22	0.72	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.26	0.84	มาก	4.05	0.64	มาก	4.19	0.78	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.31	0.75	มาก	4.09	0.62	มาก	4.24	0.71	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.30**	**0.75**	**มาก**	**4.17**	**0.60**	**มาก**	**4.26**	**0.71**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.30	0.73	มาก	4.20	0.61	มาก	4.26	0.69	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.32	0.70	มาก	4.15	0.61	มาก	4.26	0.68	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.29	0.78	มาก	4.16	0.65	มาก	4.24	0.73	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.28	0.80	มาก	4.15	0.55	มาก	4.23	0.74	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.76	มาก	4.20	0.58	มาก	4.28	0.71	มาก

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.23**	**0.72**	**มาก**	**3.88**	**0.53**	**มาก**	**4.24**	**0.70**	**มาก**
สำนึกดี	**4.30**	**0.69**	**มาก**	**3.89**	**0.42**	**มาก**	**4.27**	**0.68**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.30	0.68	มาก	4.00	0.43	มาก	4.28	0.67	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.30	0.68	มาก	3.82	0.37	มาก	4.27	0.67	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.28	0.72	มาก	3.91	0.51	มาก	4.26	0.71	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.32	0.66	มาก	3.82	0.37	มาก	4.29	0.66	มาก
มีความรู้	**4.19**	**0.74**	**มาก**	**3.78**	**0.43**	**มาก**	**4.17**	**0.73**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.28	0.69	มาก	3.82	0.37	มาก	4.26	0.68	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.14	0.79	มาก	3.73	0.42	มาก	4.12	0.78	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.20	0.72	มาก	3.73	0.42	มาก	4.17	0.71	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.16	0.78	มาก	3.82	0.56	มาก	4.14	0.77	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.16	0.72	มาก	3.82	0.37	มาก	4.14	0.71	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.21**	**0.73**	**มาก**	**3.87**	**0.72**	**มาก**	**4.19**	**0.73**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.23	0.71	มาก	3.91	0.66	มาก	4.21	0.71	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.21	0.73	มาก	3.82	0.82	มาก	4.18	0.74	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.21	0.74	มาก	3.91	0.66	มาก	4.20	0.73	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.19	0.73	มาก	3.82	0.82	มาก	4.17	0.74	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.72	มาก	3.91	0.66	มาก	4.21	0.72	มาก

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.12**	**0.79**	**มาก**	**4.21**	**0.59**	**มาก**	**4.19**	**0.72**	**มาก**
สำนึกดี	**4.19**	**0.75**	**มาก**	**4.29**	**0.58**	**มาก**	**4.22**	**0.72**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.23	0.71	มาก	4.29	0.54	มาก	4.24	0.68	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.20	0.76	มาก	4.29	0.61	มาก	4.22	0.73	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.15	0.76	มาก	4.27	0.63	มาก	4.18	0.74	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.19	0.78	มาก	4.31	0.55	มาก	4.22	0.74	มาก
มีความรู้	**4.08**	**0.79**	**มาก**	**4.10**	**0.66**	**มาก**	**4.09**	**0.76**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.28	0.66	มาก	4.14	0.59	มาก	4.25	0.64	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.04	0.81	มาก	4.10	0.66	มาก	4.06	0.78	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.08	0.80	มาก	4.08	0.61	มาก	4.08	0.76	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.95	0.88	มาก	4.06	0.77	มาก	3.98	0.85	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.06	0.78	มาก	4.10	0.69	มาก	4.07	0.75	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.08**	**0.82**	**มาก**	**4.18**	**0.62**	**มาก**	**4.10**	**0.77**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.12	0.79	มาก	4.16	0.64	มาก	4.13	0.75	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.08	0.81	มาก	4.16	0.61	มาก	4.10	0.76	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.01	0.85	มาก	4.18	0.65	มาก	4.05	0.81	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.03	0.87	มาก	4.20	0.60	มาก	4.07	0.81	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.79	มาก	4.18	0.62	มาก	4.16	0.74	มาก

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.03**	**0.84**	**มาก**	**3.81**	**0.91**	**มาก**	**4.07**	**0.82**	**มาก**
สำนึกดี	**4.13**	**0.77**	**มาก**	**3.72**	**0.96**	**มาก**	**4.08**	**0.80**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.14	0.75	มาก	3.73	0.87	มาก	4.09	0.77	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.05	0.79	มาก	3.67	0.93	มาก	4.00	0.82	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.14	0.74	มาก	3.73	1.01	มาก	4.09	0.79	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.17	0.78	มาก	3.73	1.01	มาก	4.12	0.82	มาก
มีความรู้	**3.96**	**0.87**	**มาก**	**3.71**	**0.98**	**มาก**	**3.93**	**0.89**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.11	0.80	มาก	3.80	0.83	มาก	4.08	0.81	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	3.94	0.84	มาก	3.67	1.06	มาก	3.91	0.88	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	3.89	0.86	มาก	3.60	1.08	มาก	3.85	0.89	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.91	0.95	มาก	3.67	1.12	มาก	3.88	0.98	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.96	0.89	มาก	3.80	0.83	มาก	3.94	0.88	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.01**	**0.88**	**มาก**	**3.76**	**0.87**	**มาก**	**3.98**	**0.88**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.07	0.84	มาก	3.73	0.79	มาก	4.03	0.83	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.03	0.88	มาก	3.73	0.94	มาก	3.99	0.89	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	3.95	0.94	มาก	3.73	0.94	มาก	3.93	0.94	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	3.93	0.90	มาก	3.80	0.83	มาก	3.92	0.89	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.82	มาก	3.80	0.83	มาก	4.02	0.83	มาก

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร<u>คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม</u>ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.07**	**0.69**	**มาก**	**3.77**	**0.73**	**มาก**	**4.05**	**0.71**	**มาก**
สำนึกดี	**4.12**	**0.70**	**มาก**	**3.90**	**0.82**	**มาก**	**4.08**	**0.73**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.09	0.74	มาก	3.93	0.70	มาก	4.06	0.73	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.14	0.63	มาก	3.80	0.75	มาก	4.07	0.66	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.06	0.70	มาก	3.87	0.87	มาก	4.02	0.74	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.18	0.74	มาก	4.00	0.97	มาก	4.15	0.79	มาก
มีความรู้	**4.05**	**0.67**	**มาก**	**3.71**	**0.68**	**มาก**	**3.98**	**0.68**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.23	0.60	มาก	3.80	0.75	มาก	4.15	0.65	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.02	0.73	มาก	3.80	0.65	มาก	3.98	0.72	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.68	มาก	3.73	0.70	มาก	3.95	0.68	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.89	0.73	มาก	3.53	0.73	มาก	3.83	0.73	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.09	0.63	มาก	3.67	0.58	มาก	4.01	0.64	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.04**	**0.70**	**มาก**	**3.53**	**0.70**	**มาก**	**3.95**	**0.73**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.14	0.63	มาก	3.60	0.61	มาก	4.04	0.66	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.06	0.60	มาก	3.53	0.73	มาก	3.96	0.66	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	3.92	0.75	มาก	3.47	0.70	ปานกลาง	3.84	0.76	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	3.98	0.79	มาก	3.53	0.73	มาก	3.90	0.80	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.74	มาก	3.53	0.73	มาก	3.99	0.76	มาก

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.34**	**0.61**	**มาก**	**4.23**	**0.53**	**มาก**	**4.35**	**0.59**	**มาก**
สำนึกดี	**4.37**	**0.59**	**มาก**	**4.25**	**0.40**	**มาก**	**4.34**	**0.55**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.42	0.58	มาก	4.29	0.41	มาก	4.39	0.55	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.29	0.62	มาก	4.29	0.41	มาก	4.29	0.58	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.42	0.58	มาก	4.14	0.38	มาก	4.35	0.54	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.33	0.56	มาก	4.29	0.41	มาก	4.32	0.53	มาก
มีความรู้	**4.34**	**0.64**	**มาก**	**4.08**	**0.61**	**มาก**	**4.28**	**0.63**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.42	0.58	มาก	4.14	0.66	มาก	4.35	0.60	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.38	0.65	มาก	4.14	0.66	มาก	4.32	0.64	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.33	0.64	มาก	4.00	0.53	มาก	4.26	0.62	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.25	0.68	มาก	4.00	0.53	มาก	4.19	0.64	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.33	0.64	มาก	4.14	0.66	มาก	4.29	0.63	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.31**	**0.61**	**มาก**	**4.14**	**0.66**	**มาก**	**4.27**	**0.61**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.29	0.62	มาก	4.14	0.66	มาก	4.26	0.62	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.29	0.62	มาก	4.14	0.66	มาก	4.26	0.62	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.25	0.68	มาก	4.14	0.66	มาก	4.23	0.66	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.33	0.56	มาก	4.14	0.66	มาก	4.29	0.58	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.58	มาก	4.14	0.66	มาก	4.32	0.59	มาก

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**3.91**	**0.76**	**มาก**
สำนึกดี	**3.93**	**0.78**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.00	0.89	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.90	0.70	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	3.90	0.70	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	3.90	0.83	มาก
มีความรู้	**3.94**	**0.78**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.00	0.77	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.00	0.77	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	3.90	0.83	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.90	0.83	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.90	0.70	มาก
พร้อมสู้งาน	**3.70**	**0.72**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.80	0.75	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	3.80	0.75	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	3.50	0.67	ปานกลาง
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	3.60	0.66	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.80	0.75	มาก

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.32**	**0.69**	**มาก**
สำนึกดี	**4.30**	**0.71**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.30	0.70	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.28	0.73	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.29	0.72	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.30	0.69	มาก
มีความรู้	**4.23**	**0.73**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.29	0.69	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.21	0.75	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.20	0.78	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.21	0.75	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.24	0.70	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.30**	**0.68**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.33	0.66	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.29	0.71	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.28	0.67	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.28	0.67	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.66	มาก

ตารางที่ 51 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**3.63**	**0.76**	**มาก**
สำนึกดี	**3.53**	**0.80**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	3.61	0.90	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.55	0.68	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	3.53	0.85	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	3.45	0.75	ปานกลาง
มีความรู้	**3.58**	**0.75**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	3.68	0.65	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	3.61	0.78	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	3.53	0.79	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.45	0.78	ปานกลาง
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.63	0.74	มาก
พร้อมสู้งาน	**3.51**	**0.81**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.53	0.79	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	3.50	0.82	ปานกลาง
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	3.45	0.85	ปานกลาง
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	3.47	0.79	ปานกลาง
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.58	0.82	มาก

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.20**	**0.89**	**มาก**
สำนึกดี	**4.16**	**0.86**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.14	0.87	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.09	0.85	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.14	0.87	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.27	0.86	มาก
มีความรู้	**4.21**	**0.86**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.09	0.85	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.32	0.87	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.23	0.85	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.18	0.89	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.23	0.85	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.18**	**0.88**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.18	0.89	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.18	0.89	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.23	0.85	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.18	0.89	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.87	มาก

ตารางที่ 53 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการละงานทะเบียนต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.23**	**0.63**	**มาก**
สำนึกดี	**4.23**	**0.68**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.23	0.67	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.23	0.67	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.27	0.75	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.18	0.65	มาก
มีความรู้	**4.06**	**0.62**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.09	0.60	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.09	0.60	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.05	0.64	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.95	0.64	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.14	0.62	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.06**	**0.76**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.09	0.73	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.00	0.80	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.09	0.73	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.05	0.77	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.79	มาก

ตารางที่ 54 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.33**	**0.73**	**มาก**
สำนึกดี	**4.50**	**0.70**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.63	0.70	มากที่สุด
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.50	0.71	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.50	0.71	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.38	0.70	มาก
มีความรู้	**4.20**	**0.79**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.25	0.66	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.25	0.66	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.25	0.66	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.88	1.27	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.38	0.70	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.20**	**1.00**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.25	0.97	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.13	1.05	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.13	1.05	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.25	0.97	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.97	มาก

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันภาษาต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.03**	**0.89**	**มาก**
สำนึกดี	**4.00**	**0.82**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.00	0.82	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.00	0.82	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.00	0.82	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.00	0.82	มาก
มีความรู้	**3.93**	**0.90**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.00	0.82	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.00	0.82	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.82	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.67	1.25	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	0.82	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.00**	**0.82**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.00	0.82	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.00	0.82	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.00	0.82	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.00	0.82	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.82	มาก

ตารางที่ 56 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.07**	**0.71**	**มาก**
สำนึกดี	**4.07**	**0.67**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.10	0.54	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.90	0.70	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.20	0.60	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.10	0.83	มาก
มีความรู้	**4.06**	**0.72**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.20	0.75	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.10	0.83	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.77	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.00	0.63	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	0.63	มาก
พร้อมสู้งาน	**3.92**	**0.69**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.90	0.70	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.00	0.63	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	3.90	0.70	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	3.90	0.70	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.90	0.70	มาก

ตารางที่ 57 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ ที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.11**	**0.65**	**มาก**
สำนึกดี	**4.14**	**0.67**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.15	0.65	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.15	0.65	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.10	0.70	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.15	0.65	มาก
มีความรู้	**3.95**	**0.69**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.05	0.74	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	3.80	0.75	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.63	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.90	0.62	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	0.71	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.02**	**0.66**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.00	0.63	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.05	0.67	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.00	0.71	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.00	0.71	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.59	มาก

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.28**	**0.52**	**มาก**
สำนึกดี	**4.05**	**0.57**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.00	0.63	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.20	0.40	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.00	0.63	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.00	0.63	มาก
มีความรู้	**4.16**	**0.58**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.40	0.49	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.00	0.63	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.63	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.20	0.75	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.20	0.40	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.20**	**0.53**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.40	0.49	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.20	0.40	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.20	0.75	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.00	0.63	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.40	มาก

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรการสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานของมหาวิทยาลัย สามารถสรุปได้ดังนี้

- บุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ย 4.09 และบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมภิบาลน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.05

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 และ 4.04 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.28 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.08

- บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.21 รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการละขวัญกำลังใจ มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.19 และ 4.06 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.29 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.14

- บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานมีความพึงพอใจสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลกร มีค่าเฉลี่ย 4.22 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 และ 3.84 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมี

คะแนนเฉลี่ย 4.34 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุด 3.90

- บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.04 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานมีความพึงพอใจสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.04 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 และ 3.99 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.20 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.07
- บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.99 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานมีความพึงพอใจสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.21 รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจสอดคล้องกันต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 และ 3.72 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนต่างมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.25 และ 3.90 ตามลำดับ
- บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 โดยด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานมีความพึงพอใจสูงที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก และพบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 โดยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.24 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.28 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุด คือ 3.38
- บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.38 และพบว่าสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจสอดคล้องกันต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.43 และ 4.03 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.51 ระดับมากที่สุด ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการและขวัญกำลังใจสูงสุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.03

- บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความพึงพอใจสอดคล้องกันต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 4.03 และ 3.80 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.30 4.23 และ 3.90 ตามลำดับ

- บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และหน่วยตรวจสอบภายในมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.53 4.04 และ 4.17 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.74 4.20 และ 4.40 ตามลำดับ

- บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย มีความพึงพอใจสอดคล้องกันต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.05 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงสุดมีค่าเฉลี่ย 4.09

- บุคลากรของสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.87 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.06

- บุคลากรของสถาบันภาษา มีความพึงพอใจสอดคล้องกันต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.26 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สูงสุดมีค่าเฉลี่ย 4.33

- บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.23 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.26

รายละเอียดความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยแสดงในตารางที่ 59 - 75

ตารางที่ 59 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวมต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.15**	**1.01**	**มาก**	**4.04**	**0.80**	**มาก**	**4.10**	**0.81**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.08**	**0.81**	**มาก**	**4.08**	**0.77**	**มาก**	**4.08**	**0.80**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	4.02	0.80	มาก	4.07	0.78	มาก	4.04	0.79	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.98	0.85	มาก	4.00	0.85	มาก	3.99	0.85	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.92	0.87	มาก	4.06	0.78	มาก	3.98	0.84	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.10	0.79	มาก	4.09	0.75	มาก	4.09	0.78	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.16	0.82	มาก	4.13	0.74	มาก	4.15	0.80	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.02	0.84	มาก	4.07	0.78	มาก	4.04	0.82	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.22	0.75	มาก	4.11	0.77	มาก	4.17	0.76	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.23	0.75	มาก	4.14	0.74	มาก	4.19	0.75	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.28**	**0.74**	**มาก**	**4.05**	**0.81**	**มาก**	**4.18**	**0.78**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.19	0.80	มาก	4.05	0.78	มาก	4.13	0.80	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.24	0.74	มาก	3.99	0.88	มาก	4.13	0.81	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.31	0.73	มาก	4.12	0.75	มาก	4.23	0.74	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.37	0.70	มาก	4.02	0.84	มาก	4.22	0.78	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.08**	**0.84**	**มาก**	**4.01**	**0.80**	**มาก**	**4.05**	**0.82**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.20	0.75	มาก	4.07	0.76	มาก	4.14	0.75	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.13	0.77	มาก	4.05	0.77	มาก	4.10	0.77	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.01	0.89	มาก	3.98	0.87	มาก	4.00	0.88	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.95	0.94	มาก	3.94	0.88	มาก	3.95	0.91	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.03	0.91	มาก	3.96	0.81	มาก	4.00	0.87	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.09	0.81	มาก	4.05	0.75	มาก	4.07	0.78	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.14	0.78	มาก	4.04	0.75	มาก	4.09	0.76	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.11**	**0.82**	**มาก**	**4.05**	**0.81**	**มาก**	**4.09**	**0.81**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.14	0.79	มาก	4.09	0.81	มาก	4.12	0.79	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.09	0.82	มาก	4.06	0.81	มาก	4.08	0.81	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.10	0.85	มาก	4.06	0.78	มาก	4.08	0.83	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.11	0.81	มาก	4.00	0.83	มาก	4.06	0.82	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.13**	**0.82**	**มาก**	**4.03**	**0.83**	**มาก**	**4.08**	**0.83**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.18	0.76	มาก	4.11	0.76	มาก	4.15	0.77	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.13	0.85	มาก	4.08	0.79	มาก	4.11	0.82	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.23	0.74	มาก	4.05	0.80	มาก	4.15	0.77	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.98	0.91	มาก	3.93	0.93	มาก	3.96	0.92	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.11	0.84	มาก	3.98	0.87	มาก	4.05	0.86	มาก

ตารางที่ 60 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะครุศาสตร์ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.19**	**1.02**	**มาก**	**4.06**	**0.57**	**มาก**	**4.15**	**0.75**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.24**	**0.79**	**มาก**	**4.14**	**0.56**	**มาก**	**4.21**	**0.72**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	4.23	0.74	มาก	4.11	0.59	มาก	4.19	0.69	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.22	0.81	มาก	4.11	0.55	มาก	4.18	0.73	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.13	0.88	มาก	4.13	0.55	มาก	4.13	0.78	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.27	0.79	มาก	4.09	0.62	มาก	4.21	0.73	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.15	0.91	มาก	4.24	0.47	มาก	4.18	0.79	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.23	0.78	มาก	4.15	0.58	มาก	4.20	0.72	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.33	0.69	มาก	4.16	0.59	มาก	4.28	0.65	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.36	0.70	มาก	4.13	0.55	มาก	4.28	0.66	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.29**	**0.73**	**มาก**	**3.93**	**0.67**	**มาก**	**4.16**	**0.73**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.24	0.77	มาก	3.95	0.62	มาก	4.14	0.74	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.24	0.71	มาก	3.85	0.80	มาก	4.11	0.75	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.35	0.68	มาก	4.04	0.54	มาก	4.24	0.66	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.31	0.76	มาก	3.87	0.73	มาก	4.16	0.77	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.14**	**0.86**	**มาก**	**4.01**	**0.56**	**มาก**	**4.09**	**0.77**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.22	0.75	มาก	4.05	0.55	มาก	4.16	0.68	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.17	0.80	มาก	4.02	0.51	มาก	4.12	0.72	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.09	0.97	มาก	3.96	0.60	มาก	4.04	0.85	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.03	0.98	มาก	3.96	0.60	มาก	4.01	0.86	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.10	0.97	มาก	3.96	0.60	มาก	4.05	0.85	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.19	0.80	มาก	4.07	0.52	มาก	4.15	0.71	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.19	0.77	มาก	4.02	0.51	มาก	4.13	0.70	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.11**	**0.89**	**มาก**	**4.14**	**0.48**	**มาก**	**4.12**	**0.78**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.15	0.85	มาก	4.22	0.48	มาก	4.18	0.75	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.09	0.92	มาก	4.15	0.44	มาก	4.11	0.80	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.09	0.92	มาก	4.13	0.44	มาก	4.10	0.79	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.11	0.88	มาก	4.07	0.55	มาก	4.10	0.78	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.21**	**0.82**	**มาก**	**4.08**	**0.60**	**มาก**	**4.17**	**0.75**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.25	0.73	มาก	4.16	0.56	มาก	4.22	0.67	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.18	0.79	มาก	4.15	0.52	มาก	4.17	0.72	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.29	0.77	มาก	4.07	0.59	มาก	4.21	0.71	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.13	0.91	มาก	3.93	0.72	มาก	4.06	0.86	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.21	0.88	มาก	4.07	0.59	มาก	4.16	0.79	มาก

ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.23**	**0.90**	**มาก**	**3.84**	**0.58**	**มาก**	**4.20**	**0.72**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.18**	**0.73**	**มาก**	**3.90**	**0.64**	**มาก**	**4.16**	**0.72**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	4.15	0.70	มาก	3.73	0.60	มาก	4.13	0.70	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.16	0.73	มาก	3.82	0.71	มาก	4.14	0.73	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.97	0.81	มาก	3.73	0.74	มาก	3.95	0.80	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.18	0.71	มาก	3.82	0.56	มาก	4.16	0.70	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.24	0.75	มาก	4.00	0.60	มาก	4.23	0.75	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.17	0.76	มาก	4.00	0.60	มาก	4.16	0.75	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.27	0.69	มาก	4.00	0.60	มาก	4.25	0.69	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.28	0.68	มาก	4.09	0.67	มาก	4.27	0.68	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.34**	**0.70**	**มาก**	**3.87**	**0.61**	**มาก**	**4.31**	**0.70**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.25	0.77	มาก	3.91	0.51	มาก	4.23	0.76	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.32	0.69	มาก	3.82	0.71	มาก	4.29	0.70	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.36	0.69	มาก	3.82	0.71	มาก	4.33	0.70	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.43	0.64	มาก	3.91	0.51	มาก	4.40	0.64	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.18**	**0.74**	**มาก**	**3.65**	**0.49**	**มาก**	**4.14**	**0.74**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.27	0.71	มาก	3.73	0.74	มาก	4.23	0.73	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.20	0.68	มาก	3.73	0.42	มาก	4.17	0.68	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.12	0.79	มาก	3.64	0.45	มาก	4.09	0.78	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.08	0.85	มาก	3.64	0.45	มาก	4.05	0.84	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.14	0.77	มาก	3.64	0.45	มาก	4.11	0.77	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.19	0.71	มาก	3.64	0.45	มาก	4.16	0.71	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.23	0.67	มาก	3.55	0.46	มาก	4.19	0.68	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.23**	**0.67**	**มาก**	**3.89**	**0.35**	**มาก**	**4.22**	**0.66**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.27	0.62	มาก	3.91	0.27	มาก	4.25	0.61	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.23	0.66	มาก	3.91	0.27	มาก	4.21	0.65	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.20	0.71	มาก	4.00	0.43	มาก	4.19	0.70	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.24	0.67	มาก	3.73	0.42	มาก	4.21	0.67	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.17**	**0.75**	**มาก**	**3.87**	**0.80**	**มาก**	**4.16**	**0.76**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.23	0.71	มาก	3.91	0.79	มาก	4.21	0.72	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.18	0.80	มาก	3.91	0.79	มาก	4.16	0.80	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.25	0.69	มาก	3.82	0.82	มาก	4.23	0.71	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.05	0.82	มาก	3.82	0.82	มาก	4.04	0.82	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.16	0.74	มาก	3.91	0.79	มาก	4.15	0.74	มาก

ตารางที่ 62 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.06**	**1.06**	**มาก**	**3.99**	**0.75**	**มาก**	**4.04**	**0.83**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.04**	**0.82**	**มาก**	**4.07**	**0.72**	**มาก**	**4.04**	**0.79**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	3.99	0.81	มาก	4.10	0.66	มาก	4.02	0.77	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.93	0.87	มาก	4.02	0.72	มาก	3.95	0.83	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.97	0.81	มาก	4.08	0.79	มาก	4.00	0.81	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.06	0.80	มาก	4.00	0.76	มาก	4.04	0.79	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.13	0.78	มาก	4.14	0.63	มาก	4.13	0.74	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.95	0.86	มาก	3.96	0.80	มาก	3.95	0.85	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.12	0.80	มาก	4.08	0.68	มาก	4.11	0.77	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.15	0.82	มาก	4.14	0.72	มาก	4.15	0.79	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.20**	**0.79**	**มาก**	**3.97**	**0.75**	**มาก**	**4.14**	**0.79**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.08	0.86	มาก	3.90	0.78	มาก	4.04	0.85	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.13	0.85	มาก	3.88	0.81	มาก	4.07	0.85	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.27	0.72	มาก	4.18	0.59	มาก	4.25	0.69	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.30	0.72	มาก	3.94	0.81	มาก	4.21	0.76	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**3.98**	**0.89**	**มาก**	**4.05**	**0.66**	**มาก**	**3.99**	**0.84**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.16	0.77	มาก	4.06	0.66	มาก	4.14	0.75	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.08	0.83	มาก	4.04	0.64	มาก	4.07	0.78	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.87	0.98	มาก	4.06	0.69	มาก	3.92	0.91	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.81	1.04	มาก	4.04	0.67	มาก	3.86	0.97	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.90	0.97	มาก	4.00	0.67	มาก	3.92	0.91	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.99	0.85	มาก	4.08	0.64	มาก	4.01	0.80	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.03	0.82	มาก	4.06	0.63	มาก	4.04	0.78	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.01**	**0.88**	**มาก**	**4.01**	**0.75**	**มาก**	**4.01**	**0.85**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.05	0.84	มาก	4.04	0.81	มาก	4.05	0.83	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.03	0.90	มาก	4.00	0.73	มาก	4.02	0.86	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.97	0.92	มาก	4.02	0.77	มาก	3.99	0.88	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.99	0.87	มาก	4.00	0.70	มาก	3.99	0.83	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.06**	**0.87**	**มาก**	**3.85**	**0.87**	**มาก**	**4.01**	**0.87**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.10	0.84	มาก	3.88	0.84	มาก	4.04	0.85	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.06	0.90	มาก	3.92	0.71	มาก	4.03	0.86	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.19	0.73	มาก	3.94	0.84	มาก	4.13	0.77	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.88	0.97	มาก	3.71	1.06	มาก	3.84	0.99	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.06	0.90	มาก	3.80	0.91	มาก	4.00	0.91	มาก

ตารางที่ 63 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.06**	**1.08**	**มาก**	**3.72**	**0.95**	**มาก**	**3.99**	**0.88**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.89**	**0.89**	**มาก**	**3.82**	**0.87**	**มาก**	**3.88**	**0.88**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	3.77	0.91	มาก	3.80	0.83	มาก	3.78	0.90	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.70	0.93	มาก	3.73	0.87	มาก	3.70	0.92	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ ละครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.59	1.01	มาก	3.87	0.79	มาก	3.63	0.98	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.90	0.85	มาก	4.00	0.82	มาก	3.92	0.84	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.02	0.91	มาก	3.67	1.06	มาก	3.98	0.94	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.83	0.96	มาก	3.73	0.87	มาก	3.82	0.94	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.18	0.76	มาก	3.87	0.87	มาก	4.14	0.78	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.13	0.76	มาก	3.87	0.87	มาก	4.10	0.78	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.25**	**0.76**	**มาก**	**3.90**	**0.83**	**มาก**	**4.21**	**0.78**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.26	0.73	มาก	3.87	0.79	มาก	4.21	0.75	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.19	0.74	มาก	3.93	0.87	มาก	4.16	0.75	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.23	0.81	มาก	3.93	0.87	มาก	4.19	0.82	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.32	0.77	มาก	3.87	0.79	มาก	4.27	0.78	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**3.95**	**0.91**	**มาก**	**3.62**	**1.01**	**มาก**	**3.91**	**0.93**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.08	0.82	มาก	3.67	1.06	มาก	4.03	0.86	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.06	0.78	มาก	3.67	1.06	มาก	4.01	0.83	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.91	0.92	มาก	3.53	1.10	มาก	3.87	0.95	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.81	0.99	มาก	3.47	1.08	ปานกลาง	3.77	1.01	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.87	1.01	มาก	3.53	0.97	มาก	3.83	1.01	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.92	0.93	มาก	3.73	0.94	มาก	3.90	0.93	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	3.99	0.91	มาก	3.73	0.87	มาก	3.96	0.91	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.97**	**0.91**	**มาก**	**3.60**	**1.05**	**มาก**	**3.92**	**0.94**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.95	0.94	มาก	3.60	1.08	มาก	3.91	0.97	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.90	0.92	มาก	3.67	0.93	มาก	3.87	0.92	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.00	0.92	มาก	3.53	1.16	มาก	3.94	0.96	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.02	0.87	มาก	3.60	1.02	มาก	3.97	0.89	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.09**	**0.86**	**มาก**	**3.64**	**0.97**	**มาก**	**4.03**	**0.89**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.21	0.76	มาก	3.60	0.95	มาก	4.13	0.81	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.17	0.84	มาก	3.73	0.87	มาก	4.12	0.85	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.24	0.80	มาก	3.80	0.83	มาก	4.18	0.82	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.84	1.02	มาก	3.53	1.16	มาก	3.80	1.04	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.98	0.90	มาก	3.53	1.04	มาก	3.93	0.92	มาก

ตารางที่ 64 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.10**	**0.98**	**มาก**	**3.28**	**0.90**	**ปานกลาง**	**3.93**	**0.86**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.94**	**0.80**	**มาก**	**3.38**	**0.88**	**ปานกลาง**	**3.83**	**0.85**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	3.79	0.75	มาก	3.20	0.98	ปานกลาง	3.68	0.83	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.76	0.84	มาก	3.20	1.05	ปานกลาง	3.65	0.90	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.82	0.80	มาก	3.27	0.99	ปานกลาง	3.72	0.86	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.97	0.76	มาก	3.20	0.83	ปานกลาง	3.83	0.83	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.17	0.83	มาก	3.40	0.88	ปานกลาง	4.02	0.89	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.73	0.81	มาก	3.27	0.84	ปานกลาง	3.64	0.84	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.09	0.85	มาก	3.60	0.71	มาก	4.00	0.85	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.17	0.80	มาก	3.87	0.79	มาก	4.11	0.80	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.24**	**0.75**	**มาก**	**3.15**	**0.84**	**ปานกลาง**	**4.03**	**0.87**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.09	0.84	มาก	3.13	0.73	ปานกลาง	3.91	0.89	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.23	0.70	มาก	3.00	1.03	ปานกลาง	4.00	0.90	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.21	0.83	มาก	3.27	0.76	ปานกลาง	4.04	0.90	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.41	0.61	มาก	3.20	0.83	ปานกลาง	4.19	0.80	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.03**	**0.76**	**มาก**	**3.29**	**0.92**	**ปานกลาง**	**3.90**	**0.84**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.14	0.68	มาก	3.67	0.68	มาก	4.05	0.70	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.03	0.76	มาก	3.53	0.82	มาก	3.94	0.79	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.95	0.79	มาก	3.13	1.21	ปานกลาง	3.80	0.94	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.89	0.81	มาก	2.93	1.07	ปานกลาง	3.72	0.93	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.05	0.81	มาก	3.00	0.97	ปานกลาง	3.85	0.93	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.05	0.75	มาก	3.27	0.76	ปานกลาง	3.90	0.81	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.12	0.75	มาก	3.53	0.90	มาก	4.01	0.81	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.11**	**0.76**	**มาก**	**3.32**	**0.96**	**ปานกลาง**	**3.97**	**0.85**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.20	0.71	มาก	3.53	0.82	มาก	4.07	0.77	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.06	0.70	มาก	3.33	1.02	ปานกลาง	3.93	0.81	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.14	0.80	มาก	3.40	1.02	ปานกลาง	4.00	0.89	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.06	0.82	มาก	3.00	0.97	ปานกลาง	3.86	0.94	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.04**	**0.83**	**มาก**	**3.28**	**0.90**	**ปานกลาง**	**3.90**	**0.89**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.11	0.77	มาก	3.40	0.88	ปานกลาง	3.98	0.83	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.02	0.98	มาก	3.33	0.95	ปานกลาง	3.89	1.01	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.12	0.75	มาก	3.27	0.76	ปานกลาง	3.96	0.82	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.91	0.85	มาก	3.13	0.97	ปานกลาง	3.77	0.92	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.03	0.80	มาก	3.27	0.92	ปานกลาง	3.89	0.87	มาก

ตารางที่ 65 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.43**	**0.81**	**มาก**	**4.03**	**0.57**	**มาก**	**4.30**	**0.65**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.22**	**0.78**	**มาก**	**4.09**	**0.57**	**มาก**	**4.19**	**0.73**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	4.04	0.81	มาก	4.00	0.53	มาก	4.03	0.74	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.92	0.93	มาก	4.00	0.76	มาก	3.94	0.88	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.83	มาก	3.86	0.62	มาก	3.97	0.78	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.17	0.96	มาก	4.14	0.66	มาก	4.16	0.88	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.50	0.66	มาก	4.14	0.66	มาก	4.42	0.66	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.17	0.70	มาก	4.00	0.53	มาก	4.13	0.66	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.50	0.66	มาก	4.29	0.41	มาก	4.45	0.61	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.42	0.65	มาก	4.29	0.41	มาก	4.39	0.61	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.51**	**0.64**	**มากที่สุด**	**3.93**	**0.49**	**มาก**	**4.38**	**0.65**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.29	0.81	มาก	3.86	0.32	มาก	4.19	0.74	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.54	0.59	มากที่สุด	4.00	0.53	มาก	4.42	0.61	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.58	0.58	มากที่สุด	4.14	0.38	มาก	4.48	0.56	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.63	0.58	มากที่สุด	3.71	0.72	มาก	4.42	0.71	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.49**	**0.54**	**มาก**	**3.96**	**0.57**	**มาก**	**4.37**	**0.59**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.54	0.51	มากที่สุด	4.14	0.66	มาก	4.45	0.56	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.42	0.65	มาก	4.00	0.53	มาก	4.32	0.64	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.50	0.51	มาก	3.86	0.82	มาก	4.35	0.65	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.50	0.51	มาก	3.86	0.62	มาก	4.35	0.60	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.46	0.59	มาก	4.00	0.53	มาก	4.35	0.60	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.46	0.51	มาก	4.00	0.53	มาก	4.35	0.54	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.54	0.51	มากที่สุด	3.86	0.32	มาก	4.39	0.55	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.45**	**0.56**	**มาก**	**4.04**	**0.56**	**มาก**	**4.35**	**0.58**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.42	0.65	มาก	4.00	0.53	มาก	4.32	0.64	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.42	0.58	มาก	4.14	0.66	มาก	4.35	0.60	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.50	0.51	มาก	4.00	0.53	มาก	4.39	0.55	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.46	0.51	มาก	4.00	0.53	มาก	4.35	0.54	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.27**	**0.73**	**มาก**	**4.11**	**0.64**	**มาก**	**4.23**	**0.71**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.21	0.78	มาก	4.43	0.48	มาก	4.26	0.72	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.17	0.92	มาก	4.14	0.66	มาก	4.16	0.85	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.46	0.59	มาก	4.14	0.66	มาก	4.39	0.61	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.21	0.66	มาก	3.71	0.72	มาก	4.10	0.69	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.29	0.69	มาก	4.14	0.66	มาก	4.26	0.67	มาก

ตารางที่ 66 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.05**	**0.76**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.06**	**0.73**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.20	0.75	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.20	0.75	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.77	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.90	0.70	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.30	0.78	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.00	0.63	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.00	0.77	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	3.90	0.70	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.00**	**0.74**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.90	0.70	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.77	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.10	0.70	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.00	0.77	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.09**	**0.75**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.20	0.75	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.20	0.75	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.00	0.77	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.00	0.77	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.00	0.77	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.10	0.70	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.10	0.70	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.07**	**0.78**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.10	0.70	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.10	0.83	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.00	0.77	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.10	0.83	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.02**	**0.78**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.00	0.77	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.10	0.70	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.10	0.83	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.00	0.77	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.90	0.83	มาก

ตารางที่ 67 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.25**	**0.73**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.30**	**0.68**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.30	0.66	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.23	0.72	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.26	0.70	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.30	0.67	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.32	0.66	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.31	0.66	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.34	0.67	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.34	0.68	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.25**	**0.74**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.27	0.72	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.22	0.77	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.30	0.70	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.21	0.79	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.20**	**0.77**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.23	0.73	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.22	0.77	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.16	0.84	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.13	0.86	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.18	0.78	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.24	0.72	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.26	0.70	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.29**	**0.68**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.31	0.65	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.30	0.67	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.28	0.68	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.25	0.72	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.23**	**0.76**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.29	0.69	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.26	0.73	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.23	0.76	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.16	0.83	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.20	0.81	มาก

ตารางที่ 68 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**3.53**	**0.79**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.46**	**0.73**	**ปานกลาง**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	3.47	0.68	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.34	0.80	ปานกลาง
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.47	0.72	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.47	0.72	ปานกลาง
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	3.58	0.67	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.45	0.75	ปานกลาง
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	3.45	0.78	ปานกลาง
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	3.47	0.75	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.74**	**0.81**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.76	0.87	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.58	0.94	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	3.79	0.69	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.82	0.76	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**3.51**	**0.74**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	3.66	0.70	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	3.63	0.67	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.47	0.82	ปานกลาง
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.39	0.84	ปานกลาง
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.34	0.80	ปานกลาง
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.55	0.64	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	3.50	0.68	ปานกลาง
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.46**	**0.80**	**ปานกลาง**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.53	0.85	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.50	0.79	ปานกลาง

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.45	0.75	ปานกลาง
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.37	0.81	ปานกลาง
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.50**	**0.87**	**ปานกลาง**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	3.68	0.83	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.58	0.75	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.55	0.82	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.32	1.00	ปานกลาง
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.37	0.93	ปานกลาง

ตารางที่ 69 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.23**	**0.86**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.26**	**0.87**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.27	0.91	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.23	0.90	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.18	0.83	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.32	0.87	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.27	0.86	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.27	0.86	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.27	0.86	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.27	0.86	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.17**	**0.84**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.14	0.81	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.18	0.83	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.23	0.85	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.14	0.87	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.20**	**0.85**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.14	0.87	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.27	0.86	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.27	0.86	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.23	0.85	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.14	0.81	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.18	0.89	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.18	0.83	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.26**	**0.87**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.27	0.86	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.23	0.90	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.27	0.86	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.27	0.86	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.24**	**0.86**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.23	0.85	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.27	0.91	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.23	0.85	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.27	0.86	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.18	0.83	มาก

ตารางที่ 70 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.04**	**0.83**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.89**	**0.87**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	3.91	0.73	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.50	1.12	ปานกลาง
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.14	0.76	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.14	0.81	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	3.91	0.95	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.77	0.90	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	3.86	0.87	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	3.86	0.81	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.20**	**0.75**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.23	0.73	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.18	0.83	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.23	0.73	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.18	0.72	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.07**	**0.79**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.09	0.79	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.09	0.79	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.09	0.79	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.00	0.85	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.05	0.82	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.09	0.73	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.09	0.73	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.88**	**1.03**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.95	1.02	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.82	0.98	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.91	1.08	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.82	1.03	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.17**	**0.71**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.27	0.62	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.23	0.60	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.23	0.67	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.14	0.92	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.00	0.74	มาก

ตารางที่ 71 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.03**	**1.03**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.23**	**0.80**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.25	0.66	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.13	0.78	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.38	0.70	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.25	0.66	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	3.88	1.27	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.25	0.66	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.38	0.70	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.38	0.99	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.00**	**1.19**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.13	1.27	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	1.22	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.00	1.00	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.88	1.27	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.16**	**0.76**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.25	0.66	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.13	0.78	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.25	0.66	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.00	1.00	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.13	0.78	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.25	0.66	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.13	0.78	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.81**	**1.20**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.75	1.30	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.63	1.41	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.75	1.30	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.13	0.78	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.93**	**1.18**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.13	0.93	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.88	1.05	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.25	0.97	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.75	1.39	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.63	1.58	มาก

ตารางที่ 72 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันภาษาต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.26**	**1.04**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.21**	**1.12**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.00	1.41	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.00	1.41	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.33	0.94	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.33	0.94	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.33	0.94	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.00	1.41	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.33	0.94	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.33	0.94	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.25**	**1.06**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.33	0.94	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.33	0.94	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.00	1.41	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.33	0.94	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.33**	**0.94**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.33	0.94	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.33	0.94	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.33	0.94	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.33	0.94	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.33	0.94	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.33	0.94	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.33	0.94	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.33**	**0.94**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.33	0.94	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.33	0.94	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.33	0.94	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.33	0.94	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.20**	**1.13**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.00	1.41	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.00	1.41	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.33	0.94	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.33	0.94	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.33	0.94	มาก

ตารางที่ 73 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**3.80**	**0.66**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.90**	**0.72**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	3.80	0.75	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.90	0.83	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.70	0.78	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.90	0.70	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	3.90	0.70	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.90	0.70	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.00	0.63	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.10	0.70	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.75**	**0.68**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.70	0.64	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.60	0.66	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.00	0.63	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.70	0.78	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**3.76**	**0.62**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	3.70	0.64	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	3.70	0.64	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.70	0.64	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.80	0.60	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.80	0.60	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.80	0.60	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	3.80	0.60	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.85**	**0.57**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.80	0.60	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.90	0.54	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.90	0.54	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.80	0.60	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.76**	**0.70**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	3.80	0.60	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.90	0.54	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.40	0.80	ปานกลาง
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.80	0.87	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.90	0.70	มาก

ตารางที่ 74 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**3.87**	**0.84**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.84**	**0.91**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	3.75	1.04	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.70	1.05	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.75	0.94	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.90	0.89	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.00	0.89	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.95	0.80	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	3.75	0.94	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	3.95	0.74	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.81**	**0.92**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.85	0.91	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.75	0.89	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	3.80	0.93	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.85	0.96	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**3.79**	**0.81**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.05	0.74	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	3.80	0.75	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.75	0.94	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.70	1.00	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.70	0.84	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.80	0.60	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	3.75	0.77	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.83**	**0.84**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.90	0.77	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.85	0.79	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.90	0.83	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.65	0.96	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.06**	**0.72**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.25	0.77	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.20	0.75	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.15	0.65	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.80	0.68	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.90	0.77	มาก

ตารางที่ 75 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.17**	**0.73**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.23**	**0.86**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.20	0.75	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.40	0.80	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.20	0.75	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.40	0.80	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.20	0.75	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.20	0.75	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.00	1.10	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.20	1.17	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.40**	**0.72**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.20	1.17	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.20	0.75	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.60	0.49	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.60	0.49	มากที่สุด
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.09**	**0.71**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.00	0.63	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.40	0.49	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.00	1.10	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.80	0.98	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.00	0.63	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.40	0.49	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.00	0.63	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.10**	**0.69**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.20	0.75	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.20	0.75	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.00	0.63	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.00	0.63	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.04**	**0.68**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.20	0.40	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.20	0.75	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.80	0.75	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.00	0.89	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.00	0.63	มาก

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีการศึกษา 2560 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2560 ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ) ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ในประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย และประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยให้บุคลากรกรอกแบบสำรวจผ่านระบบสารสนเทศ (MIS) ของมหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 1,116 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 695 คน คิดเป็นร้อยละ 62.28 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 529 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ด้านการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี มีมากกว่ากลุ่มอื่นคือมีจำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีจำนวน 883 คน คิดเป็นร้อยละ 79.12 บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 รองลงมาคือบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร้อยละ จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ)

- บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.21 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 รองลงมาคือด้านนักศึกษา และด้านอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.33 ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.97

เมื่อแยกพิจารณาตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรคณะครุศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจด้านอาจารย์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 และ 4.36 ตามลำดับ บุคลากรของคณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะสาธารณสุขสาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43

4.36 และ 4.67 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ มีความพึงพอใจด้านนักศึกษาและอาจารย์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.22 และบุคลากรของคณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะสาธารณสุขศาสตร์ ทุกคณะมีความพึงพอใจในด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้น้อยที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.08 3.90 4.11 3.79 3.70 และ 4.11 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และทรัพยากรเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีไม่เพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นผลมาจากงบประมาณที่มีจำนวนจำกัดจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้อย่างเพียงพอ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในบริเวณที่มีความจำกัดเรื่องสถานที่ อาคารหรือสิ่งปลูกสร้างเดิมที่มีอยู่มีอายุมากต้องมีการปรับปรุงซ่อมแซมอยู่บ่อยครั้ง อีกทั้งด้วยขนาดของพื้นที่ที่จำกัดจึงไม่สอดคล้องกับสภาพของมหาวิทยาลัยที่กำลังเติบโต จึงมีการปลูกสร้างอาคารใหม่ให้เหมาะสมกับพื้นที่ และรองรับการเติบโตของมหาวิทยาลัย จึงส่งผลให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

1. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อผลต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.32 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ย 4.34

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากรพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นสูงสุด มีบุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่นสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.65 ในขณะที่บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันวิจัยและพัฒนา และสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหิน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในประเด็นการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.03

2. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.31 รองลงมาคือประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.29

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บัณฑิตวิทยาลัย และสำนักศิลปะและวัฒนธรรมที่มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 4.20 และ 4.38 ตามลำดับ ในขณะที่บุคลากรของสถาบันภาษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ และสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.00

3. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.20 รองลงมาคือด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.13

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด มีบุคลากรของคณะครุศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานในด้านสำนึกดี และด้านพร้อมสู้งานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.26 บุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานในด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.20 ในขณะที่บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักคอมพิวเตอร์ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานในด้านมีความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.94 3.58 และ 4.21 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

บุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ย 4.09 และบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมภิบาลน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.05

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยบุคลากรสายวิชาการของทุกคณะ และบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และหน่วยงานตรวจสอบภายในมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงสุด

ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสูด ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนของคณะครุศาสตร์ และสำนักคอมพิวเตอร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงสุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.14 และ 4.26 ตามลำดับ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะสาธารณสุขศาสตร์ และสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 และ 4.06 ตามลำดับ บุคลากรของสถาบันภาษามีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงสุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.33 และบัณฑิตวิทยาลัยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงสุดมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.09

สถานภาพของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจะมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานจะเห็นชัดเจนที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายวิชาการมีความชัดเจนและมีการสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติมากกว่าสายสนับสนุน เพราะบุคลากรสายวิชาการถือว่าเป็นบุคลากรมีความสำคัญมากในสถานศึกษา ทำให้สายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานน้อยกว่า แต่ความพึงพอใจของบุคลากรด้านความก้าวหน้ามั่นคงทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนก็ยังอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นงานที่มีความมั่นคง มีเกียรติ มีการกำหนดระยะเวลาของสัญญาการจ้างที่แน่นอน และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการและขวัญกำลังใจ และด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรก็มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลจากที่มหาวิทยาลัยได้มีการปรับเปลี่ยน พัฒนาในสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการติดต่อประสานงานระหว่างบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง และโดยเฉพาะการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคี มีความเป็นกันเอง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงาน และถึงแม้ว่าอัตราเงินเดือนที่ใช้ในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่ทางมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการและขวัญกำลังใจในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเพิ่มเติม ส่งผลให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ)

ด้านนักศึกษา

1. มหาวิทยาลัยควรจัดลงทะเบียนวิชาพื้นฐาน (ไม่นับวิชาเอกและเลือกเสรี) โดยให้นักศึกษาเลือกเองตามความพร้อมและความต้องการของตนเอง ไม่ใช่จัดเป็นกลุ่มไปทั้งห้องเช่นปัจจุบัน

2. รายวิชาเลือกเสรีเปิดสอนมีความหลากหลายเพื่อให้นักศึกษาหลักสูตรเก่าและหลักสูตรใหม่ได้เลือกลงทะเบียน

3. เปิดรายวิชาสำหรับกรณีพิเศษให้กับนักศึกษาที่จะจบในภาคการศึกษาเพื่อแก้ปัญหารายวิชาที่ไม่เปิดในภาคการศึกษา

4. ควรติดตั้งระบบตรวจบัตร เพื่อใช้เทคโนโลยีในสถานที่สำคัญ เช่น ห้องสมุด อาคารหอประชุม อาคารที่มีลักษณะการใช้งานร่วมกัน เข้าออกทางเดียว เพื่อเชื่อมโยงการเข้าออก ใช้งานในจุดสำคัญ เพื่อกระตุ้นเรื่องการใช้เทคโนโลยี และตรวจสอบการรับบริการเสริมการศึกษา

5. ควรฝึกให้นักศึกษามีความรับผิดชอบ มีสำนึกที่ดี สร้างวินัยนักศึกษาให้มากกว่านี้ นักศึกษาไม่ใส่ใจในการเรียนเท่าที่ควรจะเป็น และการแต่งกายไม่เหมาะสมยังมีอยู่เป็นจำนวนมาก

6. ควรปรับปรุงมาตรฐานการรับนักศึกษา

7. การดำเนินการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษายังไม่เห็นผลเท่าที่ควร ควรมีวิธีการดำเนินการที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้นักศึกษาสามารถคงอยู่ได้ครบจำนวนตลอดตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาจนกระทั่งจบการศึกษา

8. มหาวิทยาลัยควรมีกิจกรรมสนับสนุนให้นักศึกษาทุกคนได้เพิ่มทักษะทางด้านภาษาอังกฤษตลอดระยะเวลาของการศึกษาในหลักสูตร

9. กิจกรรมและงบประมาณที่ดำเนินการเน้นพัฒนาศักยภาพนักศึกษาของหลักสูตรเป็นสำคัญ แต่งบประมาณส่วนหนึ่งถูกนำไปใช้สนับสนุนหลักสูตรที่เรียนร่วมกัน ทำให้ไม่สามารถพัฒนานักศึกษาในหลักสูตรได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย ควรจัดรูปแบบกิจกรรมให้ตรงตามความต้องการและงบประมาณของหลักสูตรแต่ละหลักสูตร

10. การบริหารจัดการงานของคณะกรรมการควรให้ความสำคัญกับนักศึกษาเป็นอันดับหนึ่ง มีความมุ่งมั่นและตั้งใจให้สาระความรู้ และคำปรึกษาที่ดี เปิดช่องทางการเข้าถึง ก่อนอื่นใดคือ อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ทุกคนควรเรียนรู้ระบบให้เข้าใจ ก่อนตอบทุกคำถามหรือชี้แนะช่องทางที่ถูกต้องให้กับนักศึกษาทุกคน

11. การกำกับติดตามตรวจสอบผลการเรียนของนักศึกษา อาจารย์รับผิดชอบหลักสูตรควรจะสามารถตรวจสอบข้อมูลนักศึกษาได้ทุกคนเช่นเดียวกับอาจารย์ที่ปรึกษา

ด้านอาจารย์

1. การวางแผนเรื่องอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญ เมื่อเทียบเทียบกับจำนวนนักศึกษาที่มาก ไม่สอดคล้องกัน การทำงานแบ่งกลุ่มชัดเจน การรับเข้า ไม่สอดคล้อง มีการตัดสินใจเฉพาะบุคคลบางกลุ่ม คณะกรรมการไม่ได้รับทราบกระบวนการ ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากที่ทุกคนควรตระหนักและทำความเข้าใจ ที่สำคัญภาระ

งานที่มากเกินไป อาจส่งผลให้บางท่านไม่มีโอกาสพัฒนาตนเอง การจัดสอนควรดูความสามารถ ศาสตร์เชี่ยวชาญที่จบ มากกว่าสายใคร วิชาใคร ให้ความสำคัญนักศึกษาอันดับหนึ่ง ไม่ใช่ผลประโยชน์ตนเองอันดับแรก

2. อาจารย์บางคน วุฒิไม่ตรง และไม่ขวนขวายในการเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ ในการทำงาน การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน หน้าที่รับผิดชอบปกติ เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา แอบหลบหนีไปครึ่งวัน งานสำคัญให้คำแนะนำนักศึกษา เช่น การนิเทศ ก็ไม่ค่อยเข้าร่วมและให้ความสำคัญ ไม่ตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบเท่าที่ควร มหาวิทยาลัยควรอบรมให้บุคลากรคุณภาพต่ำเหล่านี้ ให้ทำงานดีขึ้น มีคุณภาพขึ้น

3. ไม่ควรลดอาจารย์พิเศษโดยเฉพาะรายวิชาที่ต้องใช้อาจารย์ผู้ที่มีความเชียวชาญเฉพาะด้าน เช่น ในสาขาวิชาชีพนักกฎหมาย โดยเฉพาะผู้พิพากษา อัยการ ทนายความ นิติกรชำนาญการพิเศษ อื่น ๆ บางหลักสูตรมีอาจารย์พิเศษไม่เพียงพอ ไม่สามารถเปิดในรายวิชาที่สำคัญ และไม่สามารถรองรับความต้องการเข้าศึกษาของนักเรียนในโคราชได้ ทำให้เด็กเสียโอกาสและไปเรียนที่อื่นไกล

4. ควรจัดภาระงานสอนอาจารย์ผู้สอนให้เหมาะสมกับรายวิชา อาจารย์ควรเข้าใจธรรมชาติวิชา ต้องมีการจัดประชุมการจัดผู้สอนในแต่ละภาคการศึกษาเพื่อได้ความต้องการของอาจารย์ผู้สอนแต่ละท่านในแต่ละเทอมทั้งภาคปกติและภาค กศ.ปช. เพื่อให้กระบวนการจัดผู้สอนมีความโปร่งใสและยุติธรรม รวมถึงอาจารย์ผู้รับผิดชอบมีการทำงานในบทบาทหน้าที่ตนเองด้วย การจัดผู้สอนควรให้ความสำคัญกับอาจารย์ผู้สอนที่ต้องการจะทำเอกสารประกอบการสอนหรือตำราเป็นอย่างแรก ไม่ควรยึดติดกับการให้อาจารย์บางท่านเป็นเจ้าของรายวิชาใดวิชาหนึ่ง และถ้ามีอาจารย์ผู้สอนต้องการสอนในรายวิชาเดียวกันควรให้สอนร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาอาจารย์อย่างเสมอภาคกัน

5. การประเมินการสอนของอาจารย์ บางครั้งดูไม่เหมาะสมในแง่เด็กที่ความรับผิดชอบน้อยหรือการมีอคติส่วนตัว เช่น การสอนที่ใช้ภาษาต่างประเทศ นักศึกษาบางคนไม่สนใจเรียนเมื่อประเมินอาจารย์ผู้สอนมักจะประเมินว่าเอกสารการสอนไม่เหมะสม หรือสอนไม่รู้เรื่อง ทำให้คะแนนประเมินการสอนของอาจารย์ดูแย่ ทั้ง ๆ ที่ อาจารย์ตั้งใจให้ใช้ภาษาต่างประเทศในการสอน

6. ผู้บริหารหลักสูตร ขาดความสามารถในการบริหาร ทั้งเรื่องบุคลากรในหลักสูตรและเรื่องการเรียนการสอน อาจารย์หลายคนขาดความรู้ ความสามารถในการสอน ไม่มีความคิดในการพัฒนาความรู้เพื่อมาใช้ในการเรียนการสอน

7. ขาดงบประมาณสนับสนุนอาจารย์ให้พัฒนาความรู้ที่ทันสมัย และขาดการสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย ส่งผลให้ไม่สามารถนำความรู้ที่เป็นปัจจุบันและแนวโน้มที่กำลังจะเกิด มาใช้สอนนักศึกษาได้ ซึ่งนักศึกษาจะได้รับความรู้ที่ไม่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร เมื่อจบไปแล้วจึงไม่พร้อมทำงานที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ได้เรียนมา อาจารย์ควรได้รับงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองในสาขาที่รับผิดชอบ งบประมาณที่ให้อาจารย์มาพัฒนา มีจำนวนไม่เพียงพอ หรือไม่เหมาะสมกับภาวะปัจจุบัน

8. หากมีเกณฑ์ประเมินอาจารย์แยกกันระหว่าง อาจารย์ที่เน้นภาระงานสอนเป็นหลัก และ อาจารย์ที่เน้นภาระงานวิชาการเป็นหลัก น่าจะเหมาะสมกว่าใช้เกณฑ์ประเมินเดียวกันทั้งหมด

9. ขอให้จัดอัตรากำลังอาจารย์ที่มีคุณสมบัติตามที่ร้องขอ เนื่องด้วยบางสาขาวิชาเป็นวิชาชีพเฉพาะจึงมีหลาย ๆ วิชาที่จำเป็นต้องให้เฉพาะอาจารย์ที่จบตรงสาขาเท่านั้นสอน แต่ปัจจุบันจำนวนอาจารย์ที่จบตรงสาขามีจำนวนจำกัด ดังนั้นจึงควรเปิดรับอาจารย์ประจำหลักสูตรเพิ่ม

10. อาจารย์ประจำหลักสูตรมีภาระการสอน และมีงานอื่น ๆ ที่ได้รับผิดชอบที่ค่อนข้างเยอะพอสมควร หากมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนประจำหลักสูตรจะเป็นการดีมาก

ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน

1. ควรปรับรื้อหลักสูตรโดยเฉพาะหมวดวิชาศึกษาทั่วไปให้ตอบโจทย์ท้องถิ่นและโลกาภิวัตน์ บางรายวิชาไม่มีการอัพเดทข้อมูล ยังคงพบความล้าสมัย และการจัดการสอน บริหารแบบทดลอง บางรายวิชาเวียน เพื่อดูความถนัดซึ่งไม่ควร มีข้อมูลอยู่แล้วว่าใครจบอะไร เชี่ยวชาญด้านไหน และเรื่องการจับจองไม่ควรเกิดขึ้น ระบบการศึกษาประโยชน์ควรตกแก่ผู้เรียนมากกว่าผลประโยชน์พวกพ้อง

2. หลักสูตรกว่าจะปรับปรุงได้ต้องใช้เวลาและมีขั้นตอนการดำเนินการหลายส่วน เมื่อปรับปรุงเสร็จก็ไม่ทันสมัย

3. การประเมินผู้เรียน ผ่านระบบการสอน e Testing ควรมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

4. เน้นครูที่รับผิดชอบการสอนมากขึ้น

5. ไม่ควรมีการปรับแผนการศึกษาของนักศึกษาในหลักสูตร เนื่องด้วยจะทำให้เกิดปัญหาความสับสนของอาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาเรื่องแผนการศึกษา ควรให้นักศึกษาแต่ละรุ่นได้เรียนตามแผนการศึกษาทั้ง 4 ปีตามเล่มหลักสูตรที่แจกให้เป็นคู่มือนักศึกษาเพื่อนำผลสัมฤทธิ์ทั้ง 4 ปีตลอดหลักสูตรมาวิเคราะห์และปรับแก้ในการดำเนินการปรับแก้หลักสูตรต่อไป

6. หากสามารถติดตาม มคอ 3 ของทุกรายวิชาได้ จะสามารถควบคุมปรับเนื้อหาหรือกระบวนการเรียนให้เหมาะสมได้

7. วิชาพื้นฐานมากเกินไปและเทมากไปทางมนุษย์และสังคมซึ่งในบางทีไม่มีความจำเป็นในวิชาชีพ ซึ่งน่าจะเรียนเพิ่มทางวิชาที่ใช้ในวิชาชีพมากกว่า และบางวิชาดูซ้ำซ้อนอีกด้วย

8. บางครั้งไม่สามารถประเมินได้ตามที่กำหนด เพราะนักศึกษามีความสามารถที่แตกต่างกันมาก

9. ควรมีการอบรมเรื่องการประเมินผู้เรียน และองค์ประกอบ บทบาทหน้าที่คณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ เป็นอย่างไร

ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

1. อินเตอร์เน็ตของมหาวิทยาลัยยังไม่เสถียร ส่วนมากจะช้าโดยเฉพาะเมื่อนักศึกษาต้องเข้าใช้พร้อมกัน ควรจัดพื้นที่ที่มีแสงสว่าง มีอินเตอร์เน็ต อากาศถ่ายเทและปลอดภัยภายในมหาวิทยาลัย ปัจจุบัน เน้นการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ แต่ถ้าความเร็วอินเตอร์เน็ตไม่รองรับกับการเรียนที่ต้องมีการใช้ internet พร้อมกันมาก ๆ ในคราวเดียว กระบวนการสนับสนุนให้คณาจารย์พัฒนาสื่อการสอนย่อมสร้างความลำบากต่อการสอนของอาจารย์มากกว่าสนับสนุนการสอน ต้องการให้จัดระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายให้มีความเร็วสูงขึ้นและเสถียรมากขึ้น

2. บัณฑิตวิทยาลัยขาดการอำนวยด้านงบประมาณ ห้องเรียนน้อย โดยเฉพาะไม่มีห้องสำหรับจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมกลุ่ม เช่น เพื่อการทำวิทยานิพนธ์เลย ห้องพักอาจารย์แออัด ไม่เหมาะสม จัดสรรงบประมาณให้หลักสูตรฯ น้อยเกินไป และไม่ทราบว่าบัณฑิตฯ ใช้งบประมาณอย่างไรสนับสนุนการจัดกิจกรรมเป็นสัดส่วนเพียงไรเมื่อเทียบกับการบริหารในบัณฑิตฯเอง

3. อุปกรณ์หลายอย่าง เช่น เครื่องทำน้ำเย็น หลายเครื่อง มหาวิทยาลัยติดตั้งไว้บริการนักศึกษา ไม่มีการดูแลรักษาให้สามารถใช้งานได้ ควรมีการปรับปรุงซ่อมแซม ให้เป็นมาตรฐานการใช้งาน มีหลายจุด อาคาร 9 หน้าต่างมีขึ้นกพิราบเยอะมาก ควรมีการทำความสะดาด ใช้เครื่องเป่าลมห้างราคาไม่ถึงพันบาท เป่าไม่ให้มีการตกค้างหน้าต่าง สะสม อาจมีการแพร่เชื้อโรคอันตราย ฝ่ายบริหาร และฝ่ายอาคารสถานที่ควรพิจารณาจุดนี้มาก ๆ

4. ห้องเรียนส่วนใหญ่เป็นห้องพัดลม บางห้องไม่มีแม้กระทั่งพัดลม ซึ่งอากาศที่ร้อนมากพัดลมช่วยได้น้อยมาก บรรยากาศไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศในห้องบรรยาย

5. บางอาคารไม่มีความพร้อมสำหรับอุปกรณ์ในการเรียนการสอน บางห้องไม่มี projector หรือเสียเป็นเวลานานมาก บางห้องไม่มีพัดลม บางห้องไม่มีอุปกรณ์เครื่องเสียง ควรจะมีการจัดความพร้อมสำหรับอุปกรณ์ในห้องเรียนก่อนที่จะใช้เป็นห้องเรียน (อุปกรณ์เก่า แต่ควรใช้การได้) ผู้สอนต้องจัดการหาคอมพิวเตอร์สำหรับใช้ในการสอนด้วยตนเอง ในห้องเรียนไม่มีให้ บางห้องไม่มีเครื่องฉายภาพ สายต่อ ไมโครโฟน ลิฟท์เสียบ่อยมาก บางครั้งทั้งนักเรียนและอาจารย์ต้องเดินขึ้นห้องเรียนชั้น 13, 14

6. ห้องปฏิบัติการยังมีไม่เพียงพอสำหรับการเรียนการสอน ควรมีการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ให้สามารถพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยควรจัดหาห้องปฏิบัติการ (Workshop) คอมพิวเตอร์, ถ่ายภาพ เครื่องครุภัณฑ์ชั้นสูงทางเคมีสำหรับพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัยยังไม่ได้รับการผลักดันจากมหาวิทยาลัย จึงยังขาดแคลนอีกเป็นจำนวนมาก ควรมีการจัดห้องศึกษาอิสระที่ประกอบด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และหนังสือต่างๆ ให้นักศึกษาสามารถมานั่งแลกเปลี่ยนกันได้ และเป็นการประหยัดค่าไฟที่นักศึกษากระจายตัวไปนั่งใช้ห้องปฏิบัติการแต่ละห้อง ห้องปฏิบัติการชั่วคราวควรมีบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายอาคารสถานที่ช่วยดูแลเรื่องความสะอาดเพิ่มเติม

7. สนามกีฬายังไม่พร้อม เนื่องจากอยู่ในระหว่างการปรับปรุง ก่อสร้างใหม่ ทำให้มีเกิดปัญหาในการจัดสรรงบประมาณการเช่า หรือวางแผนใช้ภายนอก

ด้านข้อร้องเรียนต่าง ๆ

1. การมอบหมายงานที่ขาดความชัดเจน โดยทาง LINE application ที่ไม่เป็นเวลา

2. เครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอกับนักศึกษา ความไม่พร้อมของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ระบบอินเตอร์เน็ต ห้องเรียนคับแคบ สถานที่ไม่อำนวย เช่น เครื่องดนตรี ห้องซ้อมไม่เพียงพอ สถานที่ที่ใช้ในการเรียนพลศึกษา ในแต่ละชนิดกีฬาที่ไม่เหมาะและไม่สามารถมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียนได้ในมหาวิยาลัย การใช้สถานกีฬาภายนอก ส่งผลต่อการเดินทาง การบริการเรื่องรถในมหาวิทยาลัยยังไม่สัมพันธ์กันเท่าที่ควร

3. การตัดเกรด พฤติกรรมของผู้สอนในบางรายวิชา อาจารย์ไม่เข้าสอน อาจารย์บางคนไม่มีความรู้ในการสอนในรายวิชา และสอนไม่ตรงกับคำอธิบายรายวิชา การวัดผล ประเมินผลไม่เป็นธรรม อาจารย์บางท่านเป็นผู้บริหาร ทำให้ไม่สามารถสอนได้ตามเวลาที่กำหนด การส่งเกรดผลการเรียนในบางรายวิชาล่าช้า ส่งผลต่อการจบการศึกษา ผลการเรียนไม่ปกติ นักศึกษามีหน่วยกิตไม่ครบตามโครงสร้างหลักสูตร

4. กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ไม่เคารพมติที่ประชุม ไม่ลงนามหน้าปกวิทยานิพนธ์ให้นักศึกษา อาจารย์ไม่จัดกิจกรรมและสาระเนื้อหารายวิชาตามคำอธิบายรายวิชา

5. การประสานงานเกี่ยวกับกิจการนักศึกษา หรือ การบริการเงินทุน กยศ. ของนักศึกษามีความล่าช้า

ด้านการจัดการเรียนการสอน

1. การจัดการเรียนการสอน ควร/อาจ เชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกร่วมสอนให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่เริ่มใช้ ดังนั้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม ควรเชิญวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีชื่อเสียงด้านหลักสูตรและการสอนเพิ่มขึ้น

2. ผู้สอนขาดความรู้ที่ทันสมัย ควรเตรียมการคณาจารย์ผู้สอนให้สามารถสอนแบบ active learning อย่างจริงจัง เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลก เตรียมตัวสอนโดยใช้เหตุการณ์ปัจจุบันเข้ามาในบทเรียนเพื่อสร้างความน่าสนใจ การเตรียมสอนควรมี Road map

3. การทำงานหลายอย่าง บุคลากรบางหน่วยไม่มีความรู้การทำงาน เอกสารราชการ ลัดขั้นตอน ไม่ส่งตามลำดับ ถึงผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ทำให้เกิดการไม่ยอมรับการทำงาน หรือ ไม่ปฏิบัติงาน บางครั้งหัวหน้าหน่วยงานอื่น ลงนามแทนโดยไม่มีการบอกกล่าว เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน หลายอย่าง

4. การจัดให้นักศึกษามีการเรียนการสอนคาบแรก 7.50 มักไม่สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้ตามเวลา ไม่ควรจัดอย่างยิ่ง การจัดให้นักศึกษาเรียนต่อเนื่อง 5 คาบเรียน (2 รายวิชา) มีผลให้นักศึกษาอ่อนล้า ขาดความกระตือรือร้นในการเรียน ประสิทธิภาพในการเรียนน้อย การจัดให้นักศึกษาเรียนต่อเนื่อง 2 รายวิชาติดต่อกันจะเสียเวลาเดินทางการจัดการสอนไม่เต็มที่ จึงควรหลีกเลี่ยง ควรจัดเป็นภาคเช้า 1 รายวิชา ภาคบ่าย 1 รายวิชา

5. การจัดการเรียนการสอนน่าจะเพิ่มความรู้ด้านวิชาปรัชญา คุณธรรมจริยธรรมให้กับนักศึกษามากกว่าที่มีอยู่ เพราะปรัชญาคือรากฐานที่สำคัญของการศึกษา หากมีการปรับเปลี่ยนรายวิชาการศึกษาทั่วไป ควรมีการศึกษาในกลุ่มสาระวิชา ดนตรี นาฏศิลป์ ศิลปะ ในสัดส่วนที่เหมาะสม ควรให้ความสำคัญในรายวิชาสุนทรียะ ให้มากขึ้น

6. ควรจัดห้องเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของรายวิชา

7. มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักศึกษารู้สึกมีส่วนร่วมในมหาวิทยาลัย และรู้สึกภูมิใจในมหาวิทยาลัยที่ศึกษาอยู่ บางภาคการศึกษามหาวิทยาลัยแทบไม่มีกิจกรรมเลย

8. การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร ควรมีการประชุมเพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในรายวิชา ภาระงานในบางภาคการศึกษา (รายวิชาตามแผนฯ) ของผู้สอนบางท่านมากเกินไป บางภาคการศึกษากลับน้อยเกินภาระงานขั้นต่ำ ควรพิจารณาให้มีการเกลี่ยรายวิชาให้มีความสมดุลในทุกภาคการศึกษา กิจกรรมหรืองาน

อื่น ๆ ที่ ผู้สอนได้รับมอบหมาย บางครั้งจะส่งผลต่อการสอนของอาจารย์ ควรมีการตรวจสอบการเข้าสอนอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยอาจปรับปรุงระบบประเมินการสอนของอาจารย์

9. มีการเปิดสอนรายวิชาจำนวนเยอะเกินไป ไม่ว่าจะเปิดในภาคการศึกษาปกติ กรณีพิเศษ ซัมเมอร์ ทำให้เป็นภาระงานอาจารย์ผู้สอนที่ต้องวัดผลหลายครั้ง แต่ละหลักสูตร ควรบูรณาการการเรียนการสอน ที่ทันสมัย และร่วมกัน

10. เครื่องครุภัณฑ์ชั้นสูง หรือเป็นเครื่องมือเฉพาะสำหรับพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัยยังไม่ได้รับการผลักดันจากมหาวิทยาลัย จึงยังขาดแคลนอีกเป็นจำนวนมาก อาจารย์ยังขาดเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน เช่น สอนคอมพิวเตอร์ แต่ไม่มีคอมพิวเตอร์ให้ ต้องจัดหามาเอง หรือ มีเครื่องให้แต่ไม่เหมาะกับการใช้งาน เพราะต้องใช้คอมพิวเตอร์ที่มีสเป็กสูงกว่าปกติ เพื่อติดตั้งซอฟต์แวร์ใหม่ตลอดเวลาเพื่อเรียนรู้ หรือศึกษาเพื่อนำมาใช้สอนนักศึกษา

11. อยากให้มีทำ WIL ในหลักสูตร

12. ในปัจจุบันกำหนดให้มีการจัดทำแผนการสอนตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ ถ้าดูตามตัวหนังสือแล้วมีประโยชน์ แต่บางครั้งทำไม่ได้สำหรับในบางสถานที่

13. ควรสร้างความรับผิดชอบของนักศึกษาก่อน เนื่องจากนักศึกษาในปัจจุบัน ขาดความรับผิดชอบทำให้เกิดผลเสียตามมาในทุกเรื่อง ควรมีการวัดและประเมินผลอย่างจริงจัง และควรเป็นไปตามมาตรฐาน หรืออาจมีข้อสอบกลางเพื่อวัดความสามารถที่เท่าเทียมกัน หลักสูตรอาจจะพิจารณาเพิ่มแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้มี Entrepreneurship mindset มากขึ้น ควรเพิ่มงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยของนักศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรม

14. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดดเด่นในเรื่องการผลิตครู จึงอยากให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์สอนจากอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ออาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย

15. ควรกำหนด KPI ให้ชัดเจน สอดคล้องกับการประเมินแบบชัดเจน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน

ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ห้องเรียนและห้องทำงานไม่สะอาด อุปกรณ์เครื่องใช้ไม่ครบ หรือชำรุด เช่น ไม่มีม่านบังตา Projector บางห้อง ชำรุดและสภาพไม่ดี อยากให้มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและบรรยากาศในการเรียนการสอน ควรจะมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้พร้อมกว่านี้ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และวัสดุสำนักงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่จะต้องซื้อวัสดุอุปกรณ์มาใช้เอง เช่น กระดาษ ดินสอ น้ำยาลบคำผิด เครื่องคิดเลข ฯลฯ

2. ผู้บริหารที่มาจากสายวิชาการมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี แต่ใน 4 ปี ก็ใช้อำนาจให้คุณให้โทษกับเจ้าหน้าที่ ทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานน่าเบื่อ องค์กรไม่เดินไปข้างหน้า การไม่รู้จักหน้าที่ ไม่เข้ามาในวันเวลาปฏิบัติงาน บางคนไม่อุทิศเวลาแก่ทางราชการ บางครั้งเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดผลเสียแก่ทางราชการ เกิดความขัดแย้งในองค์กร

3. ควรเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในมหาวิทยาลัยให้เยอะขึ้น ติดตั้งคอมพิวเตอร์ประจำห้องเรียนเพิ่มเติม และจัดผู้ดูแลประจำ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานก็มีความลำบากในเรื่องการจอดรถยนต์ ปัญหาการจราจรภายในมหาวิทยาลัย ควรแก้ปัญหาเรื่องระบบการจัดการที่จอดรถยนต์ จักรยานยนต์ ให้เป็นระเบียบ และควบคุมในการปฏิบัติอย่างแท้จริง และลิฟท์ที่ใช้งานไม่ค่อยได้

5. การทำงานต้องมีระบบพี่เลี้ยง และการพัฒนาทีมเพื่อความเข้มแข็ง

6. อยากให้มีฉากกั้นบริเวณโต๊ะทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้มีสมาธิมากขึ้น เนื่องจากมีนักศึกษาเข้าออก ห้องพักอาจารย์ตลอดเวลา ห้องทำงานแออัดไปนิด ขาดความเป็นส่วนตัว มีเสียงรบกวนอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากมีการก่อสร้างและซ่อมแซมต่าง ๆ

7. จัดทำระบบบันทึกภาระงานออนไลน์

ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน

1. อยากให้ครูโรงเรียนสาธิตมีวิทยะฐานะ

2. ควรมีความชัดเจนเรื่องสถานภาพการเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการหรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ให้ความชัดเจนกับลูกจ้างมากกว่านี้ เช่น ชี้แจงการบริหาร หรือ อนาคตที่ควรเป็นไป

3. งานที่ได้รับมอบหมายจากทางมหาวิทยาลัยนั้น ไม่ตรงกับสายวิชาชีพที่ศึกษาและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมา จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความไม่ราบรื่น ซึ่งอาจส่งผลต่อระบบการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน จึงมีความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนอาชีพการทำงานในอนาคต

3. ควรให้มีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ เช่น การทำงานหลายอย่างเรื่องความชำนาญ เพื่อให้เกิดรายได้ บางครั้งการอบรมเอาคนที่ไร้ประสบการณ์ไปเป็นวิทยากร สร้างความเสียหายแก่องค์กร หวังเพื่อรายได้ หรือเห็นแก่ความสะดวก หรือพวกพ้องในหน่วยงาน เกิดความเสียหาย ไม่มีความน่าเชื่อถือ

4. มั่นคงเฉพาะข้าราชการ ยังให้โอกาสแก่ข้าราชการ อายุงาน ไม่เหมือนระบบเอกชนที่ดูความสามารถที่แท้จริง ยังยึดติดกับกฎระเบียบเดิม ๆ ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการสร้างผลงาน

5. ควรปรับเพิ่มฐานเงินเดือนให้สูงขึ้นตามจริงเพื่อดึงดูดคนเก่ง มีความสามารถเข้าสู่องค์กร ควรส่งเสริมและรักษาบุคลากรให้มีความมั่นคง ในอาชีพเน้นรักษาคนไว้

6. ความนำแผนพัฒนาบุคลากรมาตรวจสอบและจัดแผนพัฒนาอย่างจริงจัง อยากให้มีการกำหนดเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละงานให้ชัดเจน (ทุกระดับงาน) การสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยากให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำผลงาน

7. ควรหาแนวทางแก้ไขอย่างจริงจังต่อจำนวนนักศึกษาที่ลดลง ส่งเสริมความร่วมมือกันทุกหลักสูตรให้มีทิศทางเดียวกัน

8. การบริหารงานแบบหลักสูตรเกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย

9. อยากให้มหาวิทยาลัยเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มากกว่าที่เคยได้รับอย่างน้อยท่านละ 10,000 บาท เพิ่มงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย เพิ่มเงินรางวัลให้แก่อาจารย์ที่มีผลงานโดดเด่น ควรมีเกณฑ์การประเมินความดีความชอบที่เป็นธรรม แยกระหว่างสายสอน สายวิจัย สายบริหาร

10. กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อให้กิจกรรมที่หนุนเสริมเกิดประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ก็จะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

11. ผู้ปฏิบัติงานที่จบระดับปริญญาตรีแล้วควรจะปรับให้เป็นผู้ปฏิบัติการเลย โดยมีคำสั่งจากทางมหาวิทยาลัย

ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล

1. ควรจัดระบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง

2. ยังมีคนที่ทำงานอย่างเต็มที่เพื่ออนาคตของนักศึกษา บนจรรยาบรรณสูงสุดของวิชาชีพ ที่ถูกละเลยมองข้าม และไม่ได้รับเกียติรยกย่องใด ๆ แต่คนส่วนนี้ก็ยังทำเป็นนิสัย หากจะใช้คำว่าธรรมมาภิบาล ควรมีแบบประเมินผู้บริหาร และผู้เป็นหัวหน้าระดับต่าง ๆ ให้ครบรอบด้าน

3. ยังไม่มีการประเมินผลงานจากงานที่ปฏิบัติจริง และยังคงเลือกปฏิบัติ การพิจารณาความดีความชอบไม่มีความเป็นรูปธรรมและไม่สามารถตรวจสอบได้ คนที่ได้รับปูนบำเหน็จความดีความชอบมักเป็นแค่กลุ่มคนเดิม ๆ เป็นประจำ ทั้งนี้สามารถยอมรับได้หากมีระบบการพิจารณาที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นรูปธรรม

4. การประเมินการเลื่อนเงินเดือน ใช้เอกสารการประเมินดี แต่พอการประเมินจริง บางครั้งไม่ได้ดูจากเอกสารที่ส่งไป ควรมีการประเมินขั้นเงินเดือนตามความเป็นจริง เพิ่มระบบการประเมินการขึ้นขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ยึดผลงานการพัฒนาตนเองเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน และมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินเพื่อทราบก่อนทำความตกลง

5. อยากให้การบริหารหลักสูตรมีความโปร่งใสมากกว่านี้

6. มหาวิทยาลัยและหน่วยงาน กำกับติดตามอย่างจริงจังเพื่อให้เป็นไปตามประกาศภาระงาน

7. ควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ บางจุดยังขาดการตรวจสอบ ทำให้การใช้งบประมาณไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

8. ควรใช้หลักธรรมาภิบาลกับบุคคลกรทุกคนไม่ว่าจะเป็นในส่วนของพนักงานราชการ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่

9. การชี้แจงไม่ทั่วถึงทำให้ไม่ทราบการเป็นไปของการบริหารจัดการ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง

10. เมื่อเห็นว่าทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่ได้ควรเชิญมาพูดคุยแนะนำถึงการปรับตัว การปฏิบัติตัว ไม่ใช่ปล่อยให้ทำงานมาได้ตั้ง 7 ปี แล้วไม่ต่อสัญญา

11. ควรเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินอย่างเหมาะสม หลาย ๆ กรณี เช่น การจัดหาจัดซื้อวัสดุ หรือแม้กระทั่งในการประชุมในฝ่ายเอง ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นน้อยมาก ยิ่งถ้าหากแสดงความคิดเห็นที่ไม่ถูกจริตผู้บังคับบัญชาแล้ว บรรยากาศในการประชุมจะเปลี่ยนไปทางมืดมนเลยทันที

การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

1. ยังมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและเลือกปฏิบัติ มหาวิทยาลัยยังขาดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสรู้จักกัน ทำให้บุคลากรยังทำงานเฉพาะกลุ่มตัวเอง การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจะมีความสัมพันธ์เฉพาะคณะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของแต่ละคณะยังน้อยเกินไป ควรมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้ทำร่วมกันมากขึ้น และไม่แบ่งแยกสายวิชาการ และสายสนับสนุน

2. มหาวิทยาลัยขาดการทำงานที่มีส่วนร่วม ขาดการประชาคมในองค์กร และมักตัดสินใจทำบางสิ่งที่ขัดกับความคิดเห็นโดยส่วนใหญ่ เช่น การยกเลิกการบริหารงานแบบโปรแกรมวิชา และการเปิด - ปิดภาคเรียนแบบอาเซียน เป็นต้น

3. ผู้บริหารคณะไม่มีการเชิญบุคลากรในคณะประชุม ทั้งก่อนเปิดภาคเรียนหรือหลังปิดภาคเรียน เพื่อร่วมกันนำเสนอปัญหาหรือช่วยกันแก้ปัญหาในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

4. ควรเพิ่มการทำกิจกรรมที่สร้างความตระหนักและรักในงานที่ทำ ไม่ควรมีแต่การประชุม บรรยายเชิญวิทยากร ควรเป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีในทุกหน่วยงาน การสร้างความรักองค์กรและปรับวัฒนธรรมองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุค 4.0 ควรมีการปรับทัศนคติอาจารย์ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีงานทำตรงกับความต้องการของท้องถิ่น มากกว่าการคิดว่าได้นักศึกษาไม่เก่งมา ให้มีมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร เพื่อสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

1. ควรมีสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลนอกเหนือจากประกันสังคม เนื่องจากประกันสังคมสิทธิในการรักษาพยาบาลอาจไม่ครอบคลุมทุกการรักษา ควรเพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ศูนย์เวชเข้าถึงยาก ให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และควรมีการติดตามผลด้วย

2. ควรจัดหาที่พักอาศัยให้กับอาจารย์เหมาะสมและเพียงพอ เนื่องจากอาจารย์ใหม่ อาจารย์ที่มาจากต่างจังหวัดยังขาดแคลนที่พักอาศัย

3. อาจารย์และผู้สอนมีหน้าที่ในการทำงานหลายอย่าง บางครั้งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นโดยไม่รู้ตัว ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ตระหนักรู้ถึงโรคภัยทางสุขภาพจิต และ โรคเรื้อรังอันเกิดจากการทำงานในออฟฟิศ เช่น ออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น

4. มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายให้กับบุคลากร มีสถานที่สำหรับออกกำลงกาย กิจกรรมสำหรับสร้างเสริมสุขภาพ การให้รางวัลสำหรับผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ให้รางวัลแก่แต่ละสาขา เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรองแก้ว สรนันท์. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กันยา สุวรรณแสง. (2538). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา.

กานดา จันทร์แย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์

จิตินันท์ เดชะคุปต์. (2543). จิตวิทยาบริการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์. (2556). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรายุ ทรัพย์สิน. (2540) ปัจจัยความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการเลือกตั้งผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนชัย ยมจินดาและเสน่ห์ จุ้ยโต. (2545). ทฤษฎีองค์การ. หน่วยที่ 4 พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. เอกสารการสอนสาขาวิชาวิทยาจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช .กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายการพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธัญญา ผลอนันต์. (2547). การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์

นพพร ไพบูลย์. (2546). ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอสวีไอ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการยอมรับมาตรฐานการจัดสิ่งแวดล้อม ISO 14000. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นันทนิจ ด่านคอนสกุล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเลย.

นาคม ธีรสุวรรณจักร. (2541). ความคิดเห็นของประชาชนท้องถิ่นต่อการมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ กรณีศึกษา : อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญโชค สุดคิด. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ประยุทธ ชูสอน. (2548). พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถามศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ

พรรณราย ทรัพยะประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร.

พวงมาลัย พริบไหว. (2539). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฟอร์ชิท แพทริท. (2550). จูงใจแบบมืออาชีพ : How to motivate people. กรุงเทพฯ : เนชั่นบุ๊ค.

มัณฑนา โพธิ์แก้ว. (2550). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัชดา สุทธิวรวุฒิกุล. (2542). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

สมพร เพชรสุวรรณ. (2543). ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อบทบาทการบริหารงานเทคโนโลยี สารสนเทศได้รับมอบหมาย:ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมฤดี เพชรนาค. (2550). ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของสำนักทะเบียนอำเภอควนขนุนจังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริอร วิชชาวุธ. (2544). จิตวิทยาการอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุจินดา ตรีโกศล. (2543). การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสายการผลิต ศึกษากรณี ของ บริษัท ไทยอิเล็กตรอนกัน จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุชา จันทร์เอม. 2539 จิตวิทยาทั่วไป กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช

สุทธนู ศรีไสย์ และสุพจน์ บุญวิเศษ. (2547). ทัศนะของประชาชนต่อการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี และสมาชิกสภาเทศบาลเมืองจันทบุรี. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุมาลี วิทยรัตน์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของอธิการบดีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันราชภัฏในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

สุรีย์ เขียวมรกต. (2548). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติป่าชายเลน : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุวรรณ ภูติวณิชย์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หนูนิล ศรีสมบัติ. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำพู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อาคม เก่งบัญชา. (2533). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีต่อการพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology.

Oskamps, Stuart. (1987). Applied Social Psychology. Englewood, Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Yoder, D. (1985). Handbook of Personnel management and Labour Relation. NewYork : Mc Graw Hill.

ภาคผนวก

แบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สำหรับอาจารย์

แบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพหลักสูตร พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและพัฒนาระบบและกลไกเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้
   ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
   ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร
   ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
   ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน
   ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
3. ขอความร่วมมือบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกท่านในการตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง ตามความรู้สึกและความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ข้อมูลที่ได้จะนำไปประมวลผลในภาพรวมโดยไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
   ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ
   ( ) ไม่เกิน 30 ปี ( ) ระหว่าง 31 – 40 ปี ( ) ระหว่าง 41 – 50 ปี
   ( ) ระหว่าง 51 – 60 ปี ( ) มากกว่า 60 ปี
3. ประเภทของบุคลากร
   ( ) ข้าราชการ ( ) พนักงานราชการ
   ( ) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ( ) ลูกจ้างชั่วคราว ( ) อื่น ๆ (ระบุ).....
4. สังกัดหน่วยงาน
   ( ) ครุศาสตร์ ( ) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ( ) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
   ( ) วิทยาการจัดการ ( ) เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ( ) สาธารณสุขศาสตร์
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
   ( ) ต่ำกว่า 1 ปี ( ) 1 - 5 ปี ( ) 6 - 10 ปี
   ( ) 11 - 15 ปี ( ) 16 – 20 ปี ( ) 21 ปีขึ้นไป
6. ระดับการศึกษา
   ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก
7. ตำแหน่ง
   ( ) เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร ( ) ไม่เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร
8. หลักสูตร ควรมีช่องให้เลือกหลักสูตร

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร

2.1 ด้านนักศึกษา

หัวข้อประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การรับนักศึกษา					
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่					
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ					
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา					
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม					
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา					
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ					
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น					
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา					
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร					
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ					
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)					
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ					
ผลที่เกิดกับนักศึกษา					
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านนักศึกษา

.....

.....

.....

2.2 ด้านอาจารย์

หัวข้อประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การบริหารและพัฒนาอาจารย์					
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน					
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา					
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด					
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน					
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม					
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม					
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม					
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ					
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์					
10. (เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม					
ผลที่เกิดกับอาจารย์					
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร					
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร					
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านอาจารย์

.....

.....

.....

.....

2.3 ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน

หัวข้อประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สาระของรายวิชาในหลักสูตร					
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร					
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐานความรู้และสามารถต่อยอดความรู้					
3. (เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัยเหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร					

หัวข้อประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การจัดการเรียนการสอน					
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน					
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6					
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7					
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม) 7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว					
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด					
การประเมินผู้เรียน					
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน

.....

.....

.....

2.4 ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

หัวข้อประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้					
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา					
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา					
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม					
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือทำงานร่วมกัน					
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง					
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม) 7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย					
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย					
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

.....

.....

.....

2.5 ด้านข้อร้องเรียนต่างๆ

ท่านเคยได้รับทราบข้อร้องเรียนจากนักศึกษาต่อการจัดการหลักสูตร สาขาวิชา ภาควิชา หรือคณะหรือไม่

☐ เคย ระบุข้อร้องเรียน.....

ข้อร้องเรียนได้รับการแก้ ไข ปรับปรุงหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

☐ ไม่เคย

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านข้อร้องเรียนต่างๆ ของนักศึกษา

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3.1 ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

โปรดพิจารณาว่าในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย **"ที่พึ่งของท้องถิ่น"** มากน้อยเพียงใดเลือกระดับความพึงพอใจที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น					
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น					
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น					
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น					
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น					

3.2 ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้กำหนดจุดเน้นจุดเด่นหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะโดยผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยไว้ 5 ด้าน ดังในตาราง โปรดพิจารณาว่าในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใดแล้วเลือกระดับความพึงพอใจที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

จุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ					
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด					
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน					
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา					

3.3 ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

โปรดพิจารณาว่าในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตที่ว่า “สำนึกดี มีความรู้ พร้อมสู้งาน” มากน้อยเพียงใดเลือกระดับความพึงพอใจที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

จุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สำนึกดี					
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม					
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ					
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย					
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น					
มีความรู้					
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ					
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์					
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา					
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ					
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
พร้อมสู้งาน					
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่					
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน					
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา					
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา					
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านต่อสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน					
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น					
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง					
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา					
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม					

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง					
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น					
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล					
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน					
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ					
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม					
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส					
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน					
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ					
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน					
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหาแสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา					
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร					
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ					
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น					
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล					
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ					
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ					
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น					

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน (ประเด็น : ความรู้ในสาขาวิชา, การเตรียมการสอน, การจัดกิจกรรมการเรียน-การสอนในชั้นเรียน, การวัดผลและประเมินผล).....
.....
.....
.....
.....
.....
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....
.....
.....
.....
.....
.....
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....
.....
.....
.....
.....
.....
4. ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล.....
.....
.....
.....
.....
.....
5. ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร .....
.....
.....
.....
.....
.....
6. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุน
ต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สำหรับสายสนับสนุน

แบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุน ต่อการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

คำชี้แจง

3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับศึกษาความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาสายสนับสนุน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบและกลไกเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. ขอความร่วมมือบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกท่านในการตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง ตามความรู้สึกและความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ข้อมูลที่ได้จะนำไปประมวลผลในภาพรวมโดยไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ไม่เกิน 30 ปี ( ) ระหว่าง 31 – 40 ปี ( ) ระหว่าง 41 – 50 ปี

( ) ระหว่าง 51 – 60 ปี ( ) มากกว่า 60 ปี

3. ประเภทของบุคลากร

( ) ข้าราชการ ( ) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

( ) ลูกจ้างประจำ ( ) พนักงานราชการ

( ) ลูกจ้างชั่วคราว ( ) อื่น ๆ (ระบุ).....

5. สังกัดหน่วยงาน

( ) ครุศาสตร์ ( ) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ( ) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

( ) วิทยาการจัดการ ( ) เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ( ) สาธารณสุขศาสตร์

( ) ศูนย์/สำนัก/สถาบัน (ระบุ) .....

5. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

( ) ต่ำกว่า 1 ปี ( ) 1 - 5 ปี ( ) 6 - 10 ปี

( ) 11 - 15 ปี ( ) 16 – 20 ปี ( ) 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

1.2 ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

โปรดพิจารณาว่าในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย **"ที่พึ่งของท้องถิ่น"** มากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น					
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น					
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น					
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น					
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น					

1.3 ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้กำหนดจุดเน้นจุดเด่นหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะโดยผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ไว้ 5 ด้าน ดังในตาราง โปรดพิจารณาว่าในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน **(ตอบเฉพาะด้านที่ท่านเกี่ยวข้อง)**

จุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ					
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด					
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน					
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา					

1.3 ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

โปรดพิจารณาว่าในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตที่ว่า “สำนึกดี มีความรู้ พร้อมสู้งาน” มากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

จุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สำนึกดี					
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม					
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ					
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย					
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น					
มีความรู้					
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ					
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์					
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา					
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ					
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
พร้อมสู้งาน					
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่					
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน					
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา					
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา					
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านต่อสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน					
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น					
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง					
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา					
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง					
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น					
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล					
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน					
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ					
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม					
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส					
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน					
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ					
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน					
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็นหรือร่วมแก้ไขปัญหา					
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร					
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ					
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น					
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล					
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ					
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ					
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....
.....
.....
.....
.....
8. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน .....
.....
.....
.....
.....
9. ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล .....
.....
.....
.....
.....
10. ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร .....
.....
.....
.....
.....
11. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ .....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

340 ถ.สุรนารายณ์ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000