รายงานการวิจัย

การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัย ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2561

กองประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

หัวข้อวิจัย การศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผู้วิจัย กองประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี

ปีที่ทำวิจัยสำเร็จ 2562

บทคัดย่อ

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

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม ต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และต่อสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 4.22 และ 4.13 ตามลำดับ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.33 โดยมีความพึงพอใจในด้านการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.46 รองลงมาคือด้านส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 4.41 ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.06

ด้านความคิดเห็นต่อผลต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.49 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ย 4.44

ด้านความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.37 รองลงมาคือประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.30

ด้านความคิดเห็นในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.29 รองลงมาคือด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.24

ด้านความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.22 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ย 4.21 และบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.14

คำนำ

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2561 นี้ จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีต่อการบริหารหลักสูตร ดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย โดยสำรวจจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาทุกหน่วยงาน เพื่อนำผลการสำรวจไปปรับปรุงคุณภาพหลักสูตร พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพัฒนาระบบและกลไกเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจเป็นอย่างดี ขอขอบคุณสำนักคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาระบบฐานข้อมูล และขอขอบคุณหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กันยายน 2562

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	95
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	139
	สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล	139
บรรณานุกรม		147
ภาคผนวก		151

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	51
9	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	51
10	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	52
11	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	52
12	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	53
13	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ ของมหาวิทยาลัย	53

ตารางที่ **หน้า**

14	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	54
15	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	55
16	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	55
17	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	55
18	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	56
19	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	56
20	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	56
21	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันภาษา ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	57
22	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	57
23	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัย ไม้กลายเป็นหินฯ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	57
24	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	58
25	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	63

ตารางที่ **หน้า**

26	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะครุศาสตร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	64
27	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	65
28	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	66
29	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	67
30	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	68
31	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	69
32	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	70
33	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	70
34	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	71
35	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	71

ตารางที่ **หน้า**

36	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	72
37	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	72
38	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันภาษาที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	73
39	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	73
40	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	74
41	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	74
42	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	78
43	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะครุศาสตร์ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	79
44	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	80
45	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	81

ตารางที่ **หน้า**

46	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	82
47	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	83
48	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	84
49	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	85
50	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	86
51	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	87
52	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	88
53	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการละงานทะเบียนต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	89
54	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	90
55	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันภาษาต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัย	91

ราชภัฏนครราชสีมา

ตารางที่ **หน้า**

56 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 92

57 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ ที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 93

58 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 94

59 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 98

60 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะครุศาสตร์ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 101

61 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 104

62 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 107

63 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 110

64 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 113

65 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 116

66 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 119

67 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 121

68 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร 123

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตารางที่ **หน้า**

69 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 125

70 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 127

71 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 129

72 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันภาษาต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 131

73 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 133

74 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ ต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 135

75 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 137

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 ทำให้องค์กรต่าง ๆ 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 2561 (1 สิงหาคม 2561– 31 กรกฎาคม 2562) ทั้งหมด 16 หน่วยงาน ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการและคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักคอมพิวเตอร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินและทรัพยากรธรณี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเฉลิมพระเกียรติ สถาบันภาษา สำนักงานอธิการบดี และ หน่วยงานตรวจสอบภายใน จำนวน 978 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 2561 หมายถึง ระยะเวลาในช่วง 1 สิงหาคม 2561 - 31 กรกฎาคม 2562

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 และผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างงเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่

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 ความรู้สึกความเต็มใจ 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

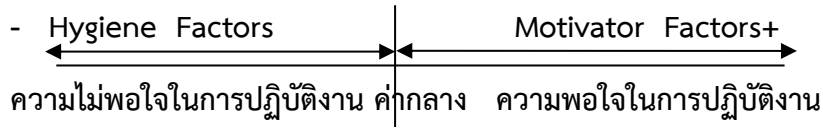
2.6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจในการทำงานในที่แบบใหม่

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 คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4) บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้นๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

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

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชูเกียรติ จากใจชน, นัยนา จันจิระสกุล, จิราภรณ์ โภชกปริภัณฑ์, ทรงวุฒิ บุริมจิตต์ และ ศรีสมร สินทับ (2559) วิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุงาน และความพึงพอใจ ในงานของพนักงานมีผลต่อการลาออกของพนักงานจากบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2559 ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามในเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานจำนวน 67 คน ที่กำลังจะลาออก จากบริษัทไป ซึ่งอยู่ในขั้นตอนสุดท้ายของสัญญาจ้างและปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนการสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี ที่ลาออกในช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2559 มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออกในช่วง ปี พ.ศ. 2556 – 2559 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออกในช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2559 มีความพึงพอใจในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปีพนักงานที่ลาออกช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2559 มีความพึงพอใจนอกงาน ได้แก่ ระบบการบริหารงานภายใน/ ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การติดต่อสื่อสาร/ ประสานงาน ค่าตอบแทน/ สวัสดิการ สูงกว่าความพึงใจในงาน อันได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพและการฝึกอบรมและพัฒนา นอกจากนี้ ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละด้านกับความพึงพอในงานด้านอื่น ๆ

นิสรา รอดนุช (2559) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย งานวิจัยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานตรวจสอบบัญชีที่ทำงานในบริษัททั้ง 4 แห่งดังกล่าว การเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงบวกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วนของโบนัส และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลเชิงลบเป็นปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและความรับผิดชอบในงาน ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่าพนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และยังพบว่าระดับพนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับเงินเดือนต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับเงินเดือนที่สูงกว่า ในส่วนของ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานสอบบัญชีในการนำข้อมูลจากการวิจัยไปปรับกลยุทธ์ในองค์กรเพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร นอกจากนี้บริษัทตรวจสอบบัญชีอื่น ๆ นอกเหนือจากสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายของบริษัท เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ยศนันท์ อ่อนสันทัด (2560) การศึกษาเรื่องความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล ทำการศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กระบวนการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ระหว่าง พฤษภาคม 2560 ถึง ธันวาคม 2560 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวนร้อยละ สถิติอ้างอิง One way ANOVA และ T – test แล้วทดสอบความแตกต่าง ระหว่างกลุ่มโดยใช้ Scheffe ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 21 – 25 ปี มีสถานภาพโสด ตำแหน่งงานคือพนักงานต้อนรับส่วนหน้า (Front Office) มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 3 ปี มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.00 พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ใน ระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.02 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 คือ อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และด้านปัจจัยจูงใจมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชัยวัฒน์ ยี่วาศรี (2561) การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านการวางแผนในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพส่วน

บุคคลด้านกระบวนการทำงาน และด้านการให้บริการโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 157 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกแบบเฉพาะเจาะจง จากประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของ บุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ภาพรวอยู่นระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านการให้บริการ (x = 3.88, S.D. = .550) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการทำงาน (x = 3.78, S.D. = .584) ด้านงานประสิทธิภาพส่วนบุคคล (x = 3.71, S.D. = .570) และด้านการวางแผนในการทำงาน (x = 3.63, S.D. = .518) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ของบุคลากรมีความแตกต่างกัน เป็นปัจจัยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ทั้ง เพศ และตำแหน่งที่แตกต่างกันของบุคลากร ไม่เป็นปัจจัยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน โดยมีข้อเสนอแนะ คือ 1) ควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์การสื่อสารระหว่างกันมากขึ้น และควรจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอให้บุคลากรทุกคนรับทราบแผนการทำงาน 2) ควรมีการอบรมและจัดกิจกรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์ และให้บุคลากรในคณะฯ ได้รู้จักกันมากขึ้น และควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น

ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ ฐิติมา ไชยะกุล (2561) การวิจัยเรื่องผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลกระทบความพึงพอใจในการทำงาน และผลกระทบความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัด ระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวนพนักงาน 374 คน สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 77.90 ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การติดตามความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารหลักสูตร การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ปีการศึกษา 2561 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 2562

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	154	34.84
- หญิง	288	65.16
อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	80	18.10
- ระหว่าง 31 – 40 ปี	199	45.02
- ระหว่าง 41 – 50 ปี	106	23.98
- ระหว่าง 51 – 60 ปี	55	12.44
- มากกว่า 60 ปี	2	0.45
ประเภทของบุคลากร		
- ข้าราชการ	7	1.58
- ลูกจ้างประจำ	17	3.85
- พนักงานราชการ	22	4.98
- ลูกจ้างชั่วคราว	41	9.28
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	355	80.32
สังกัดหน่วยงาน		
- คณะครุศาสตร์	41	9.28
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7	1.58
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	33	7.47
- คณะวิทยาการจัดการ	13	2.94
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	17	3.85
- คณะสาธารณสุขศาสตร์	9	2.04
- บัณฑิตวิทยาลัย	202	45.70
- สำนักงานอธิการบดี	39	8.82
- สำนักวิทยาบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	41	9.28
- สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	9	2.04
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	22	4.98
- สถาบันวิจัยและพัฒนา	11	2.49

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
- หน่วยตรวจสอบภายใน	5	1.13
- สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ	10	2.26
- สถาบันภาษา - สำนักคอมพิวเตอร์	3	0.68
- คณะสาธารณสุขศาสตร์	14	3.17
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	67	15.16
- ปริญญาตรี	275	62.22
- ปริญญาโท	99	22.40
- ปริญญาเอก	1	0.23
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา		
- ต่ำกว่า 1 ปี	23	5.20
- 1 – 5 ปี	78	17.65
- 6 – 10 ปี	132	29.86
- 11 – 15 ปี	84	19.00
- 16 – 20 ปี	50	11.31
- 21 ปีขึ้นไป	75	16.97

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.16) อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวนมากสุด (ร้อยละ 45.02) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี (ร้อยละ 23.98) และอายุไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 18.10) ด้านการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี มีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 29.86) รองลงมาคือ 11 – 15 ปี (ร้อยละ 19.00) และ 1 - 5 ปี (ร้อยละ 17.65) ด้านการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 62.22) รองลงมาคือ ปริญญาโท (ร้อยละ 22.40) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 80.32) รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 9.28) บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 45.70) รองลงมาคือบุคลากรคณะครุศาสตร์ (ร้อยละ 9.28)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ)

ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนักศึกษา ด้านอาจารย์ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

จากการสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรสามารถสรุปได้ดังนี้

- บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.33 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.46 รองลงมาคือด้านนักศึกษา และ ด้านอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.41 และ 4.39 ตามลำดับ ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.06
- บุคลากรคณะครุศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.45 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านนักศึกษา และด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.58 รองลงมาคือ ด้านอาจารย์ และ ด้านนักศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 4.51 และ 4.47 ตามลำดับ ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.25
- บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.38 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.52 รองลงมาคือด้านอาจารย์ และ ด้านนักศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 4.48 และ 4.47 ตามลำดับ ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.03
- บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.30 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือด้านอาจารย์ และ ด้านนักศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 4.34 และ 4.31 ตามลำดับ ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.11
- บุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.22 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านนักศึกษา มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.37 รองลงมาคือ ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน และ ด้านอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 และ 4.27 ตามลำดับ ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.90
- บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.24 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านอาจารย์มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือด้านนักศึกษา และด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 เท่ากัน ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.02
- บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.28 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านนักศึกษามากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.54 รองลงมาคือ

ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด และ ด้านอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.47 และ 4.28 ตามลำดับ ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.84

โดยความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการที่มีต่อการบริหารหลักสูตรมีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1-7

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.33**	**0.74**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.41**	**0.69**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.39**	**0.71**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.38	0.72	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่นความรู้พื้นฐานต่าง ๆ และคุณสมบัติอื่น ๆ	4.38	0.70	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.37	0.75	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.45	0.68	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.52**	**0.63**	**มากที่สุด**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.40	0.69	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.51	0.65	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.48	0.68	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.49	0.67	มาก
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่น ๆ	4.50	0.67	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.62	0.52	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.65	0.51	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.32	0.74	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.39**	**0.74**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.43**	**0.72**	**มาก**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.44	0.68	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.42	0.72	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.49	0.71	มาก
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.48	0.70	มาก
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.38	0.74	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.40	0.73	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.42	0.73	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.44	0.73	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.37	0.75	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.45	0.66	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.30	0.74	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.34	0.78	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.37	0.75	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.46**	**0.66**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.43**	**0.69**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.36	0.71	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.40	0.69	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.52	0.63	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	**4.52**	**0.64**	**มาก**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.50	0.64	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.47	0.66	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.51	0.66	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.49	0.59	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.61	0.61	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.42	0.66	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.06**	**0.85**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.02	0.86	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.09	0.83	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.85	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.13	0.83	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.07	0.88	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.09	0.86	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.03	0.87	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	3.98	0.90	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.05	0.81	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	4.46	0.72	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่นความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.46	0.68	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.48	0.68	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.46	0.70	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.59**	**0.62**	**มากที่สุด**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.45	0.70	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.59	0.63	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.52	0.63	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.55	0.65	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.51	0.68	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.76	0.54	มากที่สุด
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.76	0.54	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.35	0.82	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.51**	**0.65**	**มากที่สุด**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.54**	**0.64**	**มากที่สุด**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.54	0.63	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.54	0.61	มากที่สุด
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.62	0.55	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.52	0.72	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.52	0.63	มากที่สุด
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.49	0.68	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.55	0.63	มากที่สุด
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.52	0.68	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.49	0.70	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.62	0.59	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.46	0.68	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.46	0.68	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.48	0.63	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.58**	**0.61**	**มากที่สุด**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.57**	**0.64**	**มากที่สุด**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.41	0.71	มาก
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และ	4.48	0.70	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
สามารถต่อยอดความรู้			
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.81	0.51	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	**4.61**	**0.62**	**มากที่สุด**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.61	0.60	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.51	0.63	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.61	0.62	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.62	0.67	มากที่สุด
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.71	0.56	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.55	0.58	มากที่สุด
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.25**	**0.76**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.22	0.74	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.29	0.71	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.76	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.38	0.71	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.28	0.80	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.32	0.70	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.24	0.77	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.10	0.83	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.14	0.85	มาก

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.38**	**0.75**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.47**	**0.71**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.49**	**0.72**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.50	0.70	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.46	0.72	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.45	0.76	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.53	0.70	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.52**	**0.65**	**มากที่สุด**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.48	0.71	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.55	0.70	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.49	0.72	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.51	0.71	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.54	0.70	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.52	มาก
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.64	0.50	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.41	0.76	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.48**	**0.74**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.51**	**0.72**	**มากที่สุด**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.51	0.68	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.52	0.73	มากที่สุด
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สกอ. กำหนด	4.59	0.68	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.52	0.75	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.47	0.78	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.49	0.70	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.49	0.74	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.54	0.70	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.45	0.74	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.55	0.69	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.41	0.75	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.44	0.76	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.51	0.75	มากที่สุด
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.52**	**0.67**	**มากที่สุด**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.43**	**0.71**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.45	0.74	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.47	0.72	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.36	0.67	มาก
การจัดการเรียนการสอน	**4.59**	**0.62**	**มากที่สุด**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.54	0.68	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.58	0.65	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.57	0.65	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.45	0.69	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.80	0.42	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.53	0.69	มากที่สุด
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.03**	**0.89**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.03	0.92	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.12	0.90	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.91	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.13	0.90	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.15	0.86	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.11	0.90	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	3.91	1.04	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	3.91	0.94	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	3.82	0.60	มาก

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.30**	**0.70**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.35**	**0.68**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.31**	**0.72**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.31	0.72	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.31	0.70	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.24	0.75	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.37	0.70	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.47**	**0.63**	**มาก**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.38	0.68	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.47	0.64	มาก
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.46	0.70	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.47	0.66	มาก
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.46	0.68	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.54	0.52	มากที่สุด
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.54	0.52	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.27	0.70	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.34**	**0.70**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.39**	**0.67**	**มาก**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.40	0.67	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.35	0.69	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สกอ. กำหนด	4.43	0.68	มาก
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.43	0.69	มาก
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.32	0.71	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.33	0.72	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.39	0.65	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.46	0.65	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.29	0.72	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.46	0.52	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.29	0.68	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.26	0.77	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.30	0.73	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.40**	**0.62**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.41**	**0.62**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.31	0.69	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.38	0.65	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.54	0.52	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	**4.47**	**0.60**	**มาก**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.47	0.63	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.40	0.66	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.48	0.66	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.46	0.52	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.54	0.52	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.31	0.65	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.10**	**0.79**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.07	0.83	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.07	0.83	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.85	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.09	0.81	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.00	0.87	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.07	0.81	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.08	0.76	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.23	0.73	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.31	0.63	มาก

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.22**	**0.84**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.37**	**0.72**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.35**	**0.77**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.34	0.79	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.34	0.75	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.28	0.85	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.43	0.69	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.36**	**0.64**	**มาก**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.35	0.73	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.48	0.67	มาก
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.46	0.67	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.44	0.68	มาก
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.49	0.68	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.62	0.51	มากที่สุด
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.62	0.51	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.27	0.75	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.27**	**0.87**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.33**	**0.86**	**มาก**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.38	0.77	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.35	0.81	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สกอ. กำหนด	4.44	0.81	มาก
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.47	0.73	มาก
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.26	0.88	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.31	0.89	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.26	0.95	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.23	0.97	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.31	0.93	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.25	0.87	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.11	0.86	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.27	0.87	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.21	0.92	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.35**	**0.75**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.30**	**0.81**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.29	0.78	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.28	0.77	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.33	0.89	มาก
การจัดการเรียนการสอน	**4.40**	**0.70**	**มาก**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.42	0.66	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.34	0.74	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.41	0.68	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.42	0.51	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.42	0.90	มาก
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้ง (มคอ.3 และ มคอ.4	4.36	0.73	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**3.90**	**1.02**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	3.83	0.97	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	3.94	0.90	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.94	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	3.99	0.93	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	3.86	1.01	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	3.95	1.00	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	3.83	1.11	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	3.83	1.19	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	3.92	1.16	มาก

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.24**	**0.60**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.30**	**0.63**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.31**	**0.60**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.24	0.57	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.29	0.62	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.31	0.65	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.40	0.56	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.35**	**0.58**	**มาก**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.21	0.61	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.45	0.63	มาก
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.43	0.62	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.45	0.60	มาก
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.43	0.60	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.50	มาก
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.25	0.50	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.24	0.71	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.32**	**0.61**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.32**	**0.59**	**มาก**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.36	0.58	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.41	0.59	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สกอ. กำหนด	4.50	0.57	มาก
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.45	0.57	มาก
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.38	0.62	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.38	0.62	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.36	0.58	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.33	0.60	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.28	0.62	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	3.75	0.50	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.24	0.63	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.40	0.67	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.33	0.57	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.30**	**0.54**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.13**	**0.55**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.29	0.56	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.36	0.58	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	3.75	0.50	มาก
การจัดการเรียนการสอน	**4.38**	**0.51**	**มาก**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.52	0.50	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.50	0.57	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.50	0.57	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.20	0.45	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.20	0.45	มาก
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.38	0.56	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.02**	**0.63**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.09	0.73	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.10	0.64	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.69	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.16	0.64	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.17	0.75	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.05	0.78	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	3.75	0.50	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	3.75	0.96	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.00	0.00	มาก

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.28**	**0.63**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.54**	**0.51**	**มากที่สุด**
การรับนักศึกษา	**4.52**	**0.64**	**มากที่สุด**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.36	0.79	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.50	0.67	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.68	0.57	มากที่สุด
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.55	0.51	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.70**	**0.38**	**มากที่สุด**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.50	0.60	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.64	0.49	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.55	0.51	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.50	0.60	มาก
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.64	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	4.41	0.50	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.28**	**0.76**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.39**	**0.67**	**มาก**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.41	0.67	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.09	0.87	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สกอ. กำหนด	4.05	1.09	มาก
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.50	0.60	มาก
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.27	0.63	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.41	0.67	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.50	0.51	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.59	0.50	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.41	0.59	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.67	0.58	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.14	0.83	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	3.95	1.05	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.41	0.67	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.47**	**0.54**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.50**	**0.59**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.41	0.59	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.41	0.59	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.67	0.58	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.27	0.63	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.45	0.51	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.41	0.91	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.67	0.58	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	4.36	0.49	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**3.84**	**0.70**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	3.59	0.67	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	3.91	0.75	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.62	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.00	0.62	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.00	0.76	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.05	0.72	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.00	1.00	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	3.33	0.58	ปานกลาง
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	3.67	0.58	มาก

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3.1 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

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

จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย สามารถสรุปได้ดังนี้

- บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น และ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.35

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.43 และ 4.25 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยสายวิชาการและสายสนับสนุนในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.49 และ 4.28 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.49 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น และ การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุ มีคะแนนเฉลี่ย 4.53 และ 4.50 ตามลำดับ รองลงมา คือ มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น และ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.47 เท่ากัน และพบว่าบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.74 และ 4.39 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นสายวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด และสายสนับสนุนอยู่ในระดับมาก โดยทั้งสองสายมีความคิดเห็นต่อประเด็น มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.86 และ 4.46 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นสูงสุด คือ 4.47 รองลงมาคือ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ย คือ 4.45 และพบว่าบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44 และ 4.20 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีค่าเฉลี่ยในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นสูงสุด คือ 4.48 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยในประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น และ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.29

- บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.26 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.34 รองลงมา คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ย 4.28 และพบว่าบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.32 และ 4.04 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีคะแนนความคิดเห็นต่อประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนสูงสุด คือ 4.40 และ 4.09 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.46 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.57 รองลงมาคือมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับมาก และพบว่าบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 และ 4.25 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการมีคะแนนเฉลี่ยด้านการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.62 สำหรับสายสนับสนุนด้านมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.31

- บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นสูงสุด คือ 4.27 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความ

คิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 และ 3.54 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยสายวิชาการมีคะแนนเฉลี่ยในประเด็นมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่นสูงสุดคือ 4.45 และสายสนับสนุนต่อการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่นสูงสุด ค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 3.71

- บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น การบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น และ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.59 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.50 และ 4.74 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น และมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น คะแนนเฉลี่ย 4.55 เท่ากัน และสายสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น คือ 4.86

- บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษา แก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น และ มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.11

- บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี และ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.31 และ 3.95 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.33 และ 4.08 ตามลำดับ

- บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.42 และ 4.00 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าในประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยสำนักศิลปะและวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 4.67 และ หน่วยตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 4.20

- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.59 เมื่อพิจารณาในแต่ละ

ประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษา แก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น และ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.64

- บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษา แก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น และ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.36
- บุคลากรของสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษา แก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น และ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.20
- บุคลากรของสถาบันภาษา และสำนักคอมพิวเตอร์ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม คะแนนความพึงพอใจในทุกประเด็นที่อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันทั้งหมด โดยสถาบันภาษา ค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 4.33 และสำนักคอมพิวเตอร์ ค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 4.50

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	**4.43**	**0.69**	**มาก**	**4.25**	**0.65**	**มาก**	**4.20**	**0.73**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.49	0.66	มาก	4.28	0.65	มาก	4.14	0.74	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.44	0.68	มาก	4.24	0.64	มาก	4.24	0.71	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.41	0.69	มาก	4.27	0.68	มาก	4.15	0.74	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.38	0.71	มาก	4.21	0.63	มาก	4.32	0.69	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.42	0.69	มาก	4.23	0.66	มาก	4.15	0.77	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	**4.74**	**0.45**	**มากที่สุด**	**4.39**	**0.59**	**มาก**	**4.49**	**0.59**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.71	0.49	มากที่สุด	4.37	0.58	มาก	4.50	0.58	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.71	0.49	มากที่สุด	4.34	0.58	มาก	4.46	0.60	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.86	0.31	มากที่สุด	4.46	0.57	มาก	4.53	0.55	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.71	0.49	มากที่สุด	4.39	0.58	มาก	4.47	0.63	มาก

5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.71	0.49	มากที่สุด	4.41	0.62	มาก	4.47	0.61	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	**4.44**	**0.71**	**มาก**	**4.20**	**0.39**	**มาก**	**4.43**	**0.70**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.48	0.72	มาก	4.14	0.38	มาก	4.47	0.71	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.44	0.73	มาก	4.14	0.38	มาก	4.43	0.71	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.43	0.70	มาก	4.29	0.41	มาก	4.42	0.69	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.40	0.71	มาก	4.14	0.38	มาก	4.39	0.70	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.46	0.70	มาก	4.29	0.41	มาก	4.45	0.69	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	**4.32**	**0.72**	**มาก**	**4.04**	**0.61**	**มาก**	**4.26**	**0.71**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.40	0.67	มาก	4.09	0.60	มาก	4.34	0.67	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.33	0.72	มาก	4.03	0.61	มาก	4.28	0.71	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.29	0.75	มาก	4.00	0.64	มาก	4.24	0.73	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.26	0.75	มาก	4.06	0.63	มาก	4.22	0.73	มาก

5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.30	0.73	มาก	4.00	0.59	มาก	4.24	0.71	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	**4.49**	**0.69**	**มาก**	**4.25**	**0.58**	**มาก**	**4.46**	**0.68**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.62	0.64	มากที่สุด	4.23	0.58	มาก	4.57	0.64	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.53	0.65	มากที่สุด	4.23	0.58	มาก	4.49	0.65	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.47	0.71	มาก	4.31	0.59	มาก	4.45	0.70	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.39	0.76	มาก	4.23	0.58	มาก	4.37	0.74	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.45	0.70	มาก	4.23	0.58	มาก	4.43	0.68	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	**4.42**	**0.61**	**มาก**	**3.54**	**0.56**	**มาก**	**4.22**	**0.70**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.43	0.65	มาก	3.71	0.64	มาก	4.27	0.72	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.45	0.60	มาก	3.53	0.49	มาก	4.24	0.69	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.38	0.62	มาก	3.65	0.57	มาก	4.21	0.68	มาก

4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.43	0.57	มาก	3.35	0.60	ปานกลาง	4.19	0.72	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.41	0.59	มาก	3.47	0.50	ปานกลาง	4.20	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	**4.50**	**0.58**	**มากที่สุด**	**4.74**	**0.45**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.55**	**มากที่สุด**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.55	0.51	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.59	0.49	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.55	0.51	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.59	0.49	มากที่สุด
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.50	0.60	มาก	4.86	0.31	มากที่สุด	4.59	0.56	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.41	0.67	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.48	0.62	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.50	0.60	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.55	0.56	มากที่สุด

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.02**	**0.48**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.11	0.33	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.00	0.47	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	3.89	0.56	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.11	0.57	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.00	0.47	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.30**	**0.59**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.32	0.63	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.30	0.58	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.32	0.58	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.28	0.56	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.30	0.61	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**3.95**	**0.79**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.08	0.71	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.05	0.79	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.00	0.82	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	3.82	0.78	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	3.79	0.87	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.50**	**0.63**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.50	0.63	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.50	0.63	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.50	0.63	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.50	0.63	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.50	0.63	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.59**	**0.46**	**มากที่สุด**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.64	0.44	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.55	0.45	มากที่สุด
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.64	0.44	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.55	0.45	มากที่สุด
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.59	0.50	มากที่สุด

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.42**	**0.61**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.56	0.45	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.22	0.80	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.67	0.44	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.33	0.69	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.33	0.69	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.33**	**0.50**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.33	0.50	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.33	0.50	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.33	0.50	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.33	0.50	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.33	0.50	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.34**	**0.60**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.36	0.67	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.36	0.67	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.27	0.64	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.36	0.51	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.36	0.51	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.10**	**0.71**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.20	0.75	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.20	0.75	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.10	0.70	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	3.80	0.60	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.20	0.75	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.00**	**0.68**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.00	0.63	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.00	0.63	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.20	0.75	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	3.80	0.75	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.00	0.63	มาก

3.2 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

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

จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย สามารถสรุปได้ดังนี้

- ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.32 รองลงมาคือประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.24

เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 และ 4.15 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.37 และ 4.25 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.49 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก มีค่าเฉลี่ย 4.57 และ 4.32 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และ การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.71 และสายสนับสนุนในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.41

- บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.34 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ 4.06 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.34 และสายสนับสนุนในประเด็นร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และ การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.29

- บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.07 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นเป็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.22 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 และ 3.81 ตามลำดับ โดยทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.28 และ 4.00 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.45 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.26 และ 4.11 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.49 และสายสนับสนุนในประเด็น ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด และประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.15

- บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามีออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.13 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 และ 3.51 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามีออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.28 และสายสนับสนุนในประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามีออาชีพ และ สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 3.65

- บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.52 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.28 และ 4.57 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.45 และสายสนับสนุนในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และประเด็นการสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.71

- บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.07 โดยในประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามีออาชีพ และ สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.22

- บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และหน่วยตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.24 3.84 4.43 และ 4.04 ตามลำดับ โดยในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.28 4.05 4.59 และ 4.40 ตามลำดับ

- บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.24 โดยในประเด็น เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.44
- บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.00 โดยในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และ การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.09
- บุคลากรของสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.16 โดยในประเด็น ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.30
- บุคลากรของสถาบันภาษามีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 โดยในประเด็น เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.33
- บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม คะแนนความพึงพอใจในทุกประเด็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันทั้งหมด คือ 4.57

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	**4.24**	**0.77**	**มาก**	**4.15**	**0.67**	**มาก**	**4.20**	**0.73**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.16	0.78	มาก	4.11	0.66	มาก	4.14	0.74	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.30	0.74	มาก	4.17	0.63	มาก	4.24	0.71	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.17	0.78	มาก	4.12	0.70	มาก	4.15	0.74	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.37	0.71	มาก	4.25	0.63	มาก	4.32	0.69	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.18	0.82	มาก	4.11	0.72	มาก	4.15	0.77	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	**4.57**	**0.59**	**มากที่สุด**	**4.32**	**0.59**	**มาก**	**4.38**	**0.63**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.43	0.72	มาก	4.24	0.64	มาก	4.32	0.61	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.43	0.72	มาก	4.34	0.58	มาก	4.41	0.62	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.57	0.51	มากที่สุด	4.27	0.57	มาก	4.31	0.67	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.71	0.49	มากที่สุด	4.41	0.58	มาก	4.49	0.58	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.32	0.58	มาก	4.39	0.67	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	**4.26**	**0.78**	**มาก**	**4.06**	**0.47**	**มาก**	**4.25**	**0.77**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.22	0.77	มาก	3.57	0.51	มาก	4.19	0.77	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.31	0.77	มาก	3.86	0.62	มาก	4.29	0.76	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.22	0.78	มาก	4.29	0.41	มาก	4.22	0.77	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.34	0.76	มาก	4.29	0.41	มาก	4.34	0.74	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.21	0.80	มาก	4.29	0.41	มาก	4.21	0.79	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	**4.13**	**0.80**	**มาก**	**3.81**	**0.60**	**มาก**	**4.07**	**0.78**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.04	0.85	มาก	3.76	0.63	มาก	3.99	0.81	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.25	0.71	มาก	3.82	0.59	มาก	4.17	0.71	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.03	0.81	มาก	3.71	0.64	มาก	3.97	0.79	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.28	0.73	มาก	4.00	0.54	มาก	4.22	0.71	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.03	0.91	มาก	3.76	0.58	มาก	3.98	0.86	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	**4.26**	**0.80**	**มาก**	**4.11**	**0.65**	**มาก**	**4.24**	**0.78**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.21	0.80	มาก	4.08	0.59	มาก	4.19	0.78	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.24	0.80	มาก	4.08	0.59	มาก	4.22	0.77	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.20	0.85	มาก	4.15	0.69	มาก	4.19	0.82	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.49	0.67	มาก	4.15	0.69	มาก	4.45	0.67	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.14	0.86	มาก	4.08	0.71	มาก	4.13	0.84	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	**4.18**	**0.72**	**มาก**	**3.51**	**0.55**	**มาก**	**4.03**	**0.74**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.07	0.75	มาก	3.41	0.50	ปานกลาง	3.92	0.74	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.28	0.72	มาก	3.65	0.57	มาก	4.13	0.74	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.17	0.70	มาก	3.41	0.61	ปานกลาง	4.00	0.75	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.26	0.71	มาก	3.65	0.57	มาก	4.12	0.73	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.14	0.74	มาก	3.41	0.50	ปานกลาง	3.97	0.75	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	**4.28**	**0.64**	**มาก**	**4.57**	**0.59**	**มากที่สุด**	**4.35**	**0.63**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.05	0.72	มาก	4.43	0.72	มาก	4.14	0.73	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.41	0.67	มาก	4.43	0.72	มาก	4.41	0.67	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมา ด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.18	0.66	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด	4.28	0.64	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.45	0.60	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.52	0.56	มากที่สุด
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.32	0.57	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.41	0.56	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.07**	**0.54**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.00	0.47	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.22	0.42	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	3.89	0.74	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.22	0.63	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.00	0.47	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.24**	**0.62**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.21	0.63	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.26	0.61	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.21	0.63	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.28	0.62	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.22	0.63	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**3.84**	**0.84**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.77	0.80	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	3.85	0.80	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	3.85	0.83	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.05	0.81	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	3.67	0.97	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.57**	**0.49**	**มากที่สุด**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.57	0.49	มากที่สุด
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.57	0.49	มากที่สุด
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.57	0.49	มากที่สุด
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.57	0.49	มากที่สุด
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.57	0.49	มากที่สุด

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.43**	**0.50**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.36	0.57	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.41	0.49	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.36	0.48	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.59	0.49	มากที่สุด
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.41	0.49	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.24**	**0.65**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.44	0.50	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.22	0.63	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.11	0.74	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.33	0.67	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.11	0.74	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานตามเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	**4.07**	**0.75**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.00	0.82	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.33	0.47	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.00	0.82	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	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	**4.00**	**0.75**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.00	0.85	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	3.91	0.90	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	3.91	0.79	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.09	0.67	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.09	0.51	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	**4.16**	**0.75**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.20	0.75	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.20	0.75	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.30	0.78	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.20	0.75	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	3.90	0.70	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	**4.04**	**0.60**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.80	0.75	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ	4.00	0.63	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.20	0.40	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.40	0.49	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	3.80	0.75	มาก

3.3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

อัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาคือ “สำนึกดี มีความรู้ พร้อมสู้งาน”

จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต สามารถสรุปได้ดังนี้

- ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.22 รองลงมาคือด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.18

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 และ 4.10 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.29 และ 4.13 ตามลำดับ รองลงมาคือด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.24 และ 4.10 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.40 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.43 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนา อัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 และ 4.34 ตามลำดับ โดยสายวิชาการในด้านสำนึกดี และพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.43 และสายสนับสนุนในด้านสำนึกดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.38

- บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.33 รองลงมาคือ ด้านพร้อมสู้งาน 4.31 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.34 และ 3.56 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสายวิชาการด้านสำนึกดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.37 และสายสนับสนุนด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.60

- บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.07 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.13 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 และ 3.74 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.21 และ 3.80 ตามลำดับ

- บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.22 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 และ 4.14 ตามลำดับ โดยสายสนับสนุนด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.22 และสายสนับสนุนด้านสำนึกดี และ พร้อมสู้งาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.15

- บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี และพร้อมสู้งานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.06 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.21 และ 3.46 ตามลำดับ โดยสายวิชาการด้านสำนึกดี และ พร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.23 และสายสนับสนุนด้านสำนึกดี และ มีความรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 3.47

- บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.33 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ย 4.41 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.31 และ 4.42 ตามลำดับ โดยสายวิชาการด้านสำนึกดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.41 และสายสนับสนุนด้านสำนึกดี และพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.43

- บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ และ สถาบันภาษา มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.89 4.20 4.43 4.06 และ 4.15 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.98 4.22 4.45 4.08 และ 4.26 ตามลำดับ

- บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันวิจัยและพัฒนา หน่วยตรวจสอบภายใน และ สำนักคอมพิวเตอร์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.65 4.18 4.05 3.88 และ 4.59 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในด้านสำนึกดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.71 4.28 4.16 4.05 และ 4.62 ตามลำดับ

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	**4.25**	**0.76**	**มาก**	**4.10**	**0.71**	**มาก**	**4.18**	**0.74**	**มาก**
สำนึกดี	**4.29**	**0.73**	**มาก**	**4.13**	**0.69**	**มาก**	**4.22**	**0.72**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.29	0.71	มาก	4.15	0.68	มาก	4.23	0.71	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.28	0.73	มาก	4.09	0.69	มาก	4.19	0.72	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.29	0.75	มาก	4.13	0.71	มาก	4.22	0.74	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.31	0.74	มาก	4.13	0.69	มาก	4.23	0.73	มาก
มีความรู้	**4.21**	**0.76**	**มาก**	**4.08**	**0.72**	**มาก**	**4.15**	**0.75**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.34	0.68	มาก	4.14	0.65	มาก	4.25	0.69	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.20	0.78	มาก	4.09	0.71	มาก	4.15	0.75	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.20	0.77	มาก	4.07	0.71	มาก	4.15	0.75	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.10	0.82	มาก	4.01	0.80	มาก	4.06	0.81	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.20	0.75	มาก	4.07	0.75	มาก	4.14	0.74	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.24**	**0.79**	**มาก**	**4.10**	**0.71**	**มาก**	**4.18**	**0.76**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.27	0.77	มาก	4.10	0.72	มาก	4.20	0.74	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.24	0.80	มาก	4.12	0.69	มาก	4.19	0.76	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.20	0.80	มาก	4.08	0.75	มาก	4.15	0.77	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.21	0.80	มาก	4.10	0.69	มาก	4.16	0.77	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.78	มาก	4.10	0.72	มาก	4.19	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	**4.42**	**0.54**	**มาก**	**4.34**	**0.56**	**มาก**	**4.40**	**0.64**	**มาก**
สำนึกดี	**4.43**	**0.63**	**มาก**	**4.38**	**0.53**	**มาก**	**4.43**	**0.65**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.57	0.51	มากที่สุด	4.37	0.49	มาก	4.42	0.65	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.57	0.51	มากที่สุด	4.34	0.58	มาก	4.41	0.66	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.14	1.00	มาก	4.41	0.53	มาก	4.44	0.64	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.43	0.48	มาก	4.41	0.53	มาก	4.44	0.64	มาก
มีความรู้	**4.40**	**0.52**	**มาก**	**4.34**	**0.57**	**มาก**	**4.38**	**0.63**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.43	0.48	มาก	4.39	0.58	มาก	4.42	0.62	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.43	0.48	มาก	4.37	0.54	มาก	4.39	0.63	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.43	0.48	มาก	4.37	0.54	มาก	4.38	0.63	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.29	0.67	มาก	4.27	0.61	มาก	4.32	0.64	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.43	0.48	มาก	4.32	0.58	มาก	4.37	0.63	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.43**	**0.48**	**มาก**	**4.30**	**0.59**	**มาก**	**4.39**	**0.63**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.43	0.48	มาก	4.29	0.61	มาก	4.39	0.64	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.43	0.48	มาก	4.29	0.61	มาก	4.38	0.63	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.43	0.48	มาก	4.29	0.61	มาก	4.38	0.64	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.43	0.48	มาก	4.32	0.54	มาก	4.38	0.63	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.48	มาก	4.29	0.57	มาก	4.40	0.62	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	**4.34**	**0.77**	**มาก**	**3.56**	**0.97**	**มาก**	**4.30**	**0.79**	**มาก**
สำนึกดี	**4.37**	**0.76**	**มาก**	**3.54**	**0.98**	**มาก**	**4.33**	**0.79**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.37	0.75	มาก	3.43	1.05	ปานกลาง	4.33	0.79	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.35	0.77	มาก	3.43	1.05	ปานกลาง	4.31	0.80	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.36	0.78	มาก	3.71	0.90	มาก	4.33	0.79	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.41	0.75	มาก	3.57	0.91	มาก	4.37	0.77	มาก
มีความรู้	**4.30**	**0.77**	**มาก**	**3.54**	**1.05**	**มาก**	**4.27**	**0.79**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.43	0.72	มาก	**3.54**	**1.05**	**มาก**	4.40	0.74	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.30	0.76	มาก	**3.54**	**1.05**	**มาก**	4.26	0.80	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.30	0.78	มาก	**3.54**	**1.05**	**มาก**	4.26	0.81	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.21	0.81	มาก	**3.54**	**1.05**	**มาก**	4.18	0.84	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.28	0.76	มาก	**3.54**	**1.05**	**มาก**	4.25	0.77	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.34**	**0.77**	**มาก**	**3.60**	**0.89**	**มาก**	**4.31**	**0.79**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.36	0.74	มาก	3.71	0.72	มาก	4.33	0.75	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.33	0.76	มาก	3.57	0.91	มาก	4.30	0.78	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.32	0.78	มาก	3.43	1.17	ปานกลาง	4.28	0.82	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.32	0.79	มาก	3.71	0.72	มาก	4.30	0.79	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.78	มาก	3.57	0.91	มาก	4.35	0.80	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	**4.20**	**0.75**	**มาก**	**3.74**	**0.65**	**มาก**	**4.07**	**0.75**	**มาก**
สำนึกดี	**4.21**	**0.72**	**มาก**	**3.80**	**0.63**	**มาก**	**4.13**	**0.71**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.19	0.72	มาก	3.79	0.61	มาก	4.11	0.71	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.21	0.67	มาก	3.79	0.61	มาก	4.13	0.67	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.18	0.74	มาก	3.79	0.61	มาก	4.11	0.73	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.24	0.73	มาก	3.82	0.68	มาก	4.16	0.73	มาก
มีความรู้	**4.11**	**0.77**	**มาก**	**3.68**	**0.62**	**มาก**	**4.03**	**0.77**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.29	0.65	มาก	3.82	0.59	มาก	4.20	0.66	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.09	0.79	มาก	3.68	0.56	มาก	4.01	0.77	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.08	0.81	มาก	3.68	0.56	มาก	4.01	0.78	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.99	0.86	มาก	3.56	0.77	มาก	3.91	0.86	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.10	0.76	มาก	3.65	0.62	มาก	4.02	0.76	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.14**	**0.76**	**มาก**	**3.74**	**0.70**	**มาก**	**4.06**	**0.76**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.17	0.75	มาก	3.74	0.63	มาก	4.09	0.75	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.15	0.78	มาก	3.76	0.67	มาก	4.07	0.77	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.08	0.77	มาก	3.68	0.78	มาก	4.00	0.79	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.08	0.80	มาก	3.71	0.77	มาก	4.01	0.81	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.71	มาก	3.82	0.64	มาก	4.13	0.70	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	**4.13**	**0.88**	**มาก**	**4.14**	**0.54**	**มาก**	**4.13**	**0.85**	**มาก**
สำนึกดี	**4.22**	**0.81**	**มาก**	**4.15**	**0.49**	**มาก**	**4.22**	**0.77**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.26	0.72	มาก	4.23	0.43	มาก	4.26	0.69	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.19	0.83	มาก	4.00	0.55	มาก	4.17	0.80	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.25	0.82	มาก	4.15	0.56	มาก	4.24	0.79	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.20	0.86	มาก	4.23	0.43	มาก	4.20	0.81	มาก
มีความรู้	**4.11**	**0.87**	**มาก**	**4.12**	**0.57**	**มาก**	**4.11**	**0.84**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.27	0.76	มาก	4.15	0.56	มาก	4.26	0.74	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.08	0.91	มาก	4.15	0.56	มาก	4.09	0.87	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.12	0.86	มาก	4.15	0.56	มาก	4.12	0.82	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.99	0.95	มาก	4.08	0.59	มาก	4.00	0.91	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.11	0.87	มาก	4.08	0.59	มาก	4.10	0.84	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.06**	**0.97**	**มาก**	**4.15**	**0.56**	**มาก**	**4.07**	**0.93**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.11	0.96	มาก	4.15	0.56	มาก	4.11	0.92	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.05	0.99	มาก	4.15	0.56	มาก	4.06	0.95	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.03	0.97	มาก	4.15	0.56	มาก	4.05	0.93	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.03	0.96	มาก	4.15	0.56	มาก	4.05	0.92	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.99	มาก	4.15	0.56	มาก	4.08	0.94	มาก

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมต่อผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

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	**4.21**	**0.65**	**มาก**	**3.46**	**0.66**	**ปานกลาง**	**4.04**	**0.73**	**มาก**
สำนึกดี	**4.23**	**0.62**	**มาก**	**3.47**	**0.68**	**ปานกลาง**	**4.06**	**0.71**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.21	0.64	มาก	3.53	0.69	มาก	4.05	0.71	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.21	0.64	มาก	3.41	0.61	ปานกลาง	4.03	0.71	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.28	0.62	มาก	3.47	0.70	ปานกลาง	4.09	0.72	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.22	0.59	มาก	3.47	0.70	ปานกลาง	4.05	0.69	มาก
มีความรู้	**4.17**	**0.64**	**มาก**	**3.47**	**0.68**	**ปานกลาง**	**4.01**	**0.71**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.29	0.59	มาก	3.59	0.59	มาก	4.13	0.66	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.17	0.63	มาก	3.53	0.49	มาก	4.03	0.65	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.21	0.61	มาก	3.35	0.78	ปานกลาง	4.01	0.74	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.00	0.73	มาก	3.41	0.85	ปานกลาง	3.87	0.79	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.16	0.62	มาก	3.47	0.70	ปานกลาง	4.00	0.69	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.23**	**0.70**	**มาก**	**3.45**	**0.62**	**ปานกลาง**	**4.06**	**0.76**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.33	0.66	มาก	3.47	0.70	ปานกลาง	4.13	0.75	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.26	0.71	มาก	3.59	0.59	มาก	4.11	0.74	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.17	0.75	มาก	3.35	0.60	ปานกลาง	3.99	0.79	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.24	0.71	มาก	3.47	0.50	ปานกลาง	4.07	0.74	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.68	มาก	3.35	0.70	ปานกลาง	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	**4.31**	**0.61**	**มาก**	**4.42**	**0.54**	**มาก**	**4.33**	**0.59**	**มาก**
สำนึกดี	**4.41**	**0.55**	**มาก**	**4.43**	**0.63**	**มาก**	**4.41**	**0.57**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.45	0.51	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด	4.48	0.50	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.32	0.57	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด	4.38	0.55	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.45	0.51	มาก	4.14	1.00	มาก	4.38	0.67	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.41	0.59	มาก	4.43	0.48	มาก	4.41	0.56	มาก
มีความรู้	**4.20**	**0.63**	**มาก**	**4.40**	**0.52**	**มาก**	**4.25**	**0.61**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.36	0.49	มาก	4.43	0.48	มาก	4.38	0.49	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.23	0.69	มาก	4.43	0.48	มาก	4.28	0.64	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.18	0.66	มาก	4.43	0.48	มาก	4.24	0.62	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.05	0.72	มาก	4.29	0.67	มาก	4.10	0.71	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.18	0.59	มาก	4.43	0.48	มาก	4.24	0.57	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.32**	**0.64**	**มาก**	**4.43**	**0.48**	**มาก**	**4.34**	**0.60**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.36	0.66	มาก	4.43	0.48	มาก	4.38	0.61	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.36	0.66	มาก	4.43	0.48	มาก	4.38	0.61	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.23	0.61	มาก	4.43	0.48	มาก	4.28	0.58	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.27	0.63	มาก	4.43	0.48	มาก	4.31	0.59	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.66	มาก	4.43	0.48	มาก	4.38	0.61	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**3.89**	**0.58**	**มาก**
สำนึกดี	**3.89**	**0.65**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	3.89	0.73	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.89	0.56	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.00	0.67	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	3.78	0.62	มาก
มีความรู้	**3.80**	**0.60**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	3.78	0.62	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	3.78	0.62	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	3.89	0.56	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.67	0.65	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.89	0.56	มาก
พร้อมสู้งาน	**3.98**	**0.48**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.11	0.33	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	3.89	0.56	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	3.89	0.56	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.00	0.47	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.47	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.20**	**0.63**	**มาก**
สำนึกดี	**4.20**	**0.64**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.22	0.62	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.16	0.66	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.22	0.64	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.22	0.62	มาก
มีความรู้	**4.18**	**0.62**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.22	0.58	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.20	0.62	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.16	0.65	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.15	0.63	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.18	0.64	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.22**	**0.62**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.20	0.64	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.23	0.64	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.22	0.61	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.21	0.60	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.62	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**3.65**	**0.89**	**มาก**
สำนึกดี	**3.71**	**0.86**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	3.74	0.85	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.72	0.81	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	3.69	0.89	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	3.67	0.90	มาก
มีความรู้	**3.65**	**0.94**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	3.82	0.88	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	3.67	0.93	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	3.69	0.89	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.46	1.09	ปานกลาง
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.62	0.93	มาก
พร้อมสู้งาน	**3.60**	**0.93**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.67	0.87	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	3.67	0.90	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	3.54	0.95	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	3.56	0.97	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.54	0.95	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.59**	**0.51**	**มากที่สุด**
สำนึกดี	**4.62**	**0.51**	**มากที่สุด**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.57	0.51	มากที่สุด
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.64	0.51	มากที่สุด
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.64	0.51	มากที่สุด
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.64	0.51	มากที่สุด
มีความรู้	**4.57**	**0.51**	**มากที่สุด**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.57	0.51	มากที่สุด
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.57	0.51	มากที่สุด
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.57	0.51	มากที่สุด
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.57	0.51	มากที่สุด
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.57	0.51	มากที่สุด
พร้อมสู้งาน	**4.57**	**0.51**	**มากที่สุด**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.57	0.51	มากที่สุด
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.57	0.51	มากที่สุด
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.57	0.51	มากที่สุด
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.57	0.51	มากที่สุด
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.51	มากที่สุด

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.43**	**0.61**	**มาก**
สำนึกดี	**4.44**	**0.56**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.50	0.50	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.45	0.62	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.41	0.57	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.41	0.57	มาก
มีความรู้	**4.39**	**0.64**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.41	0.64	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.36	0.67	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.41	0.57	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.32	0.62	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.45	0.69	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.45**	**0.62**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.45	0.62	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.45	0.62	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.45	0.62	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.45	0.62	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.62	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.17**	**0.75**	**มาก**
สำนึกดี	**4.28**	**0.68**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.67	0.44	มากที่สุด
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.11	0.74	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.11	0.74	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.22	0.80	มาก
มีความรู้	**4.15**	**0.84**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.22	0.80	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.22	0.80	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.22	0.80	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.89	0.99	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.22	0.80	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.09**	**0.73**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.11	0.74	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.11	0.74	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.00	0.67	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.11	0.74	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.74	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.15**	**0.67**	**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	**4.20**	**0.63**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.33	0.50	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.00	0.82	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.82	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.33	0.50	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.33	0.50	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.26**	**0.56**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.33	0.50	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.33	0.50	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.33	0.50	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.00	0.82	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.50	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.05**	**0.56**	**มาก**
สำนึกดี	**4.16**	**0.65**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.18	0.59	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.09	0.67	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.18	0.59	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.18	0.73	มาก
มีความรู้	**4.00**	**0.43**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.00	0.43	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.00	0.43	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.43	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.00	0.43	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	0.43	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.00**	**0.60**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.00	0.60	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.00	0.60	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.00	0.60	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.00	0.60	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.60	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**4.06**	**0.68**	**มาก**
สำนึกดี	**4.07**	**0.68**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.20	0.75	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.00	0.63	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.10	0.70	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.00	0.63	มาก
มีความรู้	**4.04**	**0.66**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.10	0.70	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.10	0.70	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.63	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.00	0.63	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	0.63	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.08**	**0.69**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.10	0.70	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.10	0.70	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.10	0.70	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.10	0.70	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.63	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมทุกด้าน	**3.88**	**0.72**	**มาก**
สำนึกดี	**4.05**	**0.66**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.00	0.63	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.00	0.63	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.20	0.75	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.00	0.63	มาก
มีความรู้	**3.64**	**0.79**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	3.60	0.80	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	3.60	0.80	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	3.60	0.80	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.80	0.75	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.60	0.80	มาก
พร้อมสู้งาน	**3.96**	**0.70**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.80	0.75	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	3.80	0.75	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.00	0.63	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.00	0.63	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.75	มาก

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรการสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานของมหาวิทยาลัย สามารถสรุปได้ดังนี้

- บุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.20 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 และด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 เท่ากัน

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.22 และ 4.03 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.33 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.05 เท่ากัน

- บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.36 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.45 รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.38 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.24 และ 4.34 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.43 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.40

- บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานมีความพึงพอใจสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.36 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลกร มีค่าเฉลี่ย 4.27 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.28 และ 3.64 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.39 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุด 3.84

- บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.02 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานมีความพึงพอใจสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.02 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 และ 3.58 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.25 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 3.68

- บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานมีความพึงพอใจสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจสอดคล้องกันต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.16 และ 4.07 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.11 และสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.18

- บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.95 โดยด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีความพึงพอใจสูงที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.04 รองลงมาคือด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับมาก และพบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 โดยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.24 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.26 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุด คือ 3.49

- บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.43 และพบว่า

สายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจสอดคล้องกันต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.31 และ 4.24 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.43 เท่ากัน

- บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย และสำนักคอมพิวเตอร์ มีความพึงพอใจสอดคล้องกันต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 และ 4.54 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยบุคลากรมีความพึงพอใจด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.17 และ 4.63 ตามลำดับ

- บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 4.01 และ 4.11 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 4.22 และ 4.20 ตามลำดับ

- บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และ สถาบันภาษา มีความพึงพอใจสอดคล้องกันต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.61 4.21 และ 3.91 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงสุดมีค่าเฉลี่ย 3.72 4.32 และ 4.00 ตามลำดับ

- บุคลากรของสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.06

- บุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความพึงพอใจสอดคล้องกันต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.86 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ สูงสุดมีค่าเฉลี่ย 3.96

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	**4.22**	**0.99**	**มาก**	**4.03**	**0.78**	**มาก**	**4.13**	**0.79**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.14**	**0.82**	**มาก**	**4.05**	**0.78**	**มาก**	**4.10**	**0.80**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	4.06	0.85	มาก	4.06	0.71	มาก	4.06	0.79	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.02	0.89	มาก	4.00	0.81	มาก	4.02	0.85	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.93	0.94	มาก	4.03	0.79	มาก	3.98	0.87	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.17	0.76	มาก	4.05	0.77	มาก	4.12	0.78	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.24	0.81	มาก	4.12	0.75	มาก	4.19	0.79	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.06	0.87	มาก	4.01	0.82	มาก	4.04	0.84	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.29	0.72	มาก	4.07	0.79	มาก	4.20	0.76	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.31	0.71	มาก	4.07	0.79	มาก	4.21	0.75	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.33**	**0.74**	**มาก**	**4.03**	**0.77**	**มาก**	**4.20**	**0.77**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.29	0.76	มาก	4.04	0.73	มาก	4.18	0.76	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.28	0.76	มาก	3.97	0.81	มาก	4.14	0.80	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	4.34	0.73	มาก	4.08	0.74	มาก	4.22	0.76	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.41	0.70	มาก	4.03	0.79	มาก	4.24	0.76	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.17**	**0.79**	**มาก**	**4.02**	**0.75**	**มาก**	**4.11**	**0.77**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.30	0.69	มาก	4.05	0.73	มาก	4.19	0.71	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.25	0.74	มาก	4.06	0.72	มาก	4.17	0.72	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.10	0.85	มาก	4.00	0.80	มาก	4.06	0.82	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.05	0.90	มาก	3.96	0.82	มาก	4.02	0.87	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.11	0.81	มาก	3.99	0.77	มาก	4.06	0.80	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.17	0.76	มาก	4.04	0.70	มาก	4.12	0.74	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.19	0.75	มาก	4.04	0.71	มาก	4.12	0.74	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.21**	**0.80**	**มาก**	**4.05**	**0.77**	**มาก**	**4.14**	**0.78**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.25	0.78	มาก	4.08	0.73	มาก	4.18	0.76	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.21	0.77	มาก	4.05	0.76	มาก	4.14	0.76	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	4.19	0.82	มาก	4.02	0.80	มาก	4.12	0.80	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.19	0.81	มาก	4.03	0.77	มาก	4.12	0.79	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.17**	**0.82**	**มาก**	**4.00**	**0.81**	**มาก**	**4.10**	**0.82**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.26	0.72	มาก	4.10	0.73	มาก	4.19	0.73	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.18	0.81	มาก	4.08	0.72	มาก	4.13	0.78	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.26	0.75	มาก	4.02	0.82	มาก	4.16	0.78	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.00	0.97	มาก	3.86	0.96	มาก	3.94	0.96	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.13	0.84	มาก	3.95	0.83	มาก	4.05	0.85	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	**4.24**	**0.62**	**มาก**	**4.34**	**0.55**	**มาก**	**4.36**	**0.69**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.13**	**0.94**	**มาก**	**4.40**	**0.57**	**มาก**	**4.38**	**0.72**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	4.43	0.72	มาก	4.37	0.58	มาก	4.35	0.78	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.29	0.67	มาก	4.37	0.54	มาก	4.33	0.77	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.29	0.67	มาก	4.37	0.58	มาก	4.28	0.81	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.86	1.24	มาก	4.44	0.54	มาก	4.42	0.65	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.57	0.51	มากที่สุด	4.51	0.52	มากที่สุด	4.40	0.78	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.86	1.24	มาก	4.41	0.62	มาก	4.38	0.71	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	3.86	1.24	มาก	4.39	0.62	มาก	4.43	0.64	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	3.86	1.24	มาก	4.37	0.58	มาก	4.42	0.64	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.18**	**0.60**	**มาก**	**4.32**	**0.62**	**มาก**	**4.45**	**0.65**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.14	0.66	มาก	4.27	0.61	มาก	4.39	0.68	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.14	0.66	มาก	4.24	0.71	มาก	4.36	0.70	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.29	0.41	มาก	4.41	0.62	มาก	4.55	0.55	มากที่สุด

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	4.14	0.66	มาก	4.37	0.54	มาก	4.50	0.67	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.33**	**0.43**	**มาก**	**4.28**	**0.53**	**มาก**	**4.29**	**0.70**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.43	0.48	มาก	4.29	0.53	มาก	4.42	0.58	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.43	0.48	มาก	4.29	0.53	มาก	4.33	0.70	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.29	0.41	มาก	4.24	0.56	มาก	4.25	0.76	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.29	0.41	มาก	4.24	0.56	มาก	4.19	0.83	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.29	0.41	มาก	4.29	0.57	มาก	4.25	0.72	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.29	0.41	มาก	4.32	0.49	มาก	4.29	0.65	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.29	0.41	มาก	4.32	0.49	มาก	4.30	0.65	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.43**	**0.48**	**มาก**	**4.36**	**0.45**	**มาก**	**4.33**	**0.70**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.43	0.48	มาก	4.37	0.44	มาก	4.34	0.71	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.43	0.48	มาก	4.37	0.44	มาก	4.35	0.66	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.43	0.48	มาก	4.37	0.44	มาก	4.33	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 $\bar{x}$
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.43	0.48	มาก	4.34	0.49	มาก	4.33	0.67	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.14**	**0.65**	**มาก**	**4.34**	**0.57**	**มาก**	**4.37**	**0.70**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.29	0.67	มาก	4.37	0.54	มาก	4.44	0.59	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.00	0.76	มาก	4.34	0.58	มาก	4.40	0.69	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.29	0.41	มาก	4.37	0.54	มาก	4.42	0.67	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.00	0.76	มาก	4.32	0.58	มาก	4.30	0.80	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.14	0.66	มาก	4.29	0.61	มาก	4.28	0.76	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	**4.28**	**0.96**	**มาก**	**3.64**	**0.79**	**มาก**	**4.24**	**0.78**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.22**	**0.81**	**มาก**	**3.84**	**0.69**	**มาก**	**4.20**	**0.80**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	4.19	0.81	มาก	3.71	0.90	มาก	4.17	0.82	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.18	0.81	มาก	4.00	0.76	มาก	4.17	0.81	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.97	0.94	มาก	3.71	0.72	มาก	3.96	0.93	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.19	0.79	มาก	3.71	0.72	มาก	4.17	0.79	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.32	0.77	มาก	3.86	0.62	มาก	4.30	0.77	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.20	0.85	มาก	3.71	0.72	มาก	4.18	0.84	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.34	0.76	มาก	4.00	0.53	มาก	4.32	0.76	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.38	0.71	มาก	4.00	0.53	มาก	4.36	0.70	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.39**	**0.72**	**มาก**	**3.71**	**0.71**	**มาก**	**4.36**	**0.73**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.34	0.74	มาก	3.57	0.51	มาก	4.31	0.74	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.34	0.73	มาก	3.57	0.51	มาก	4.31	0.74	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	4.39	0.72	มาก	3.71	1.05	มาก	4.36	0.75	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.47	0.67	มาก	4.00	0.76	มาก	4.45	0.68	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.23**	**0.76**	**มาก**	**3.59**	**1.00**	**มาก**	**4.21**	**0.78**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.34	0.69	มาก	3.71	0.90	มาก	4.31	0.71	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.28	0.71	มาก	3.71	0.90	มาก	4.26	0.73	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.15	0.80	มาก	3.57	1.05	มาก	4.13	0.81	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.14	0.85	มาก	3.43	0.90	ปานกลาง	4.11	0.86	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.17	0.80	มาก	3.43	1.05	ปานกลาง	4.14	0.82	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.26	0.75	มาก	3.57	1.05	มาก	4.23	0.78	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.30	0.75	มาก	3.71	1.17	มาก	4.28	0.78	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.30**	**0.77**	**มาก**	**3.64**	**0.52**	**มาก**	**4.27**	**0.77**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.32	0.77	มาก	3.86	0.32	มาก	4.30	0.76	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.30	0.75	มาก	3.57	0.51	มาก	4.27	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. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.28	0.78	มาก	3.57	0.51	มาก	4.25	0.78	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.30	0.78	มาก	3.57	0.74	มาก	4.27	0.79	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.21**	**0.79**	**มาก**	**3.43**	**1.02**	**ปานกลาง**	**4.17**	**0.82**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.28	0.74	มาก	3.43	0.72	ปานกลาง	4.24	0.76	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.16	0.83	มาก	3.57	0.91	มาก	4.14	0.84	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.27	0.76	มาก	3.57	0.91	มาก	4.24	0.78	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.12	0.84	มาก	3.29	1.27	ปานกลาง	4.08	0.88	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.20	0.78	มาก	3.29	1.27	ปานกลาง	4.16	0.83	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	**4.14**	**0.97**	**มาก**	**3.58**	**0.90**	**มาก**	**4.02**	**0.83**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.10**	**0.76**	**มาก**	**3.68**	**0.84**	**มาก**	**4.02**	**0.79**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	4.00	0.78	มาก	3.68	0.78	มาก	3.94	0.79	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.98	0.81	มาก	3.65	0.79	มาก	3.92	0.81	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.98	0.82	มาก	3.65	0.82	มาก	3.92	0.83	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.15	0.70	มาก	3.65	0.82	มาก	4.06	0.75	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.21	0.76	มาก	3.71	0.84	มาก	4.11	0.80	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.01	0.79	มาก	3.56	1.00	มาก	3.92	0.85	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.24	0.69	มาก	3.79	0.88	มาก	4.16	0.75	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.25	0.72	มาก	3.79	0.82	มาก	4.16	0.76	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.25**	**0.73**	**มาก**	**3.55**	**0.90**	**มาก**	**4.11**	**0.81**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.17	0.76	มาก	3.56	0.84	มาก	4.06	0.81	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.22	0.76	มาก	3.41	0.95	ปานกลาง	4.07	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. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.26	0.69	มาก	3.68	0.85	มาก	4.15	0.76	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.33	0.69	มาก	3.53	0.94	มาก	4.18	0.81	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.08**	**0.76**	**มาก**	**3.60**	**0.87**	**มาก**	**3.99**	**0.81**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.18	0.70	มาก	3.59	0.97	มาก	4.07	0.79	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.18	0.70	มาก	3.62	0.83	มาก	4.07	0.76	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.99	0.84	มาก	3.65	0.82	มาก	3.92	0.85	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.94	0.89	มาก	3.47	0.95	ปานกลาง	3.85	0.92	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.01	0.77	มาก	3.53	0.88	มาก	3.92	0.81	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.13	0.72	มาก	3.71	0.77	มาก	4.04	0.75	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.13	0.70	มาก	3.65	0.89	มาก	4.03	0.76	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.10**	**0.80**	**มาก**	**3.61**	**0.96**	**มาก**	**4.01**	**0.86**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.18	0.76	มาก	3.62	0.93	มาก	4.07	0.83	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.10	0.77	มาก	3.65	0.92	มาก	4.01	0.82	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	4.08	0.82	มาก	3.62	0.96	มาก	3.99	0.87	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.06	0.85	มาก	3.56	1.03	มาก	3.97	0.91	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.11**	**0.82**	**มาก**	**3.47**	**0.94**	**ปานกลาง**	**3.99**	**0.88**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.20	0.75	มาก	3.62	0.90	มาก	4.09	0.82	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.11	0.78	มาก	3.62	0.83	มาก	4.02	0.81	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.17	0.77	มาก	3.44	1.01	ปานกลาง	4.03	0.87	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.97	0.94	มาก	3.24	0.99	ปานกลาง	3.83	0.99	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.12	0.85	มาก	3.44	0.95	ปานกลาง	3.99	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	**4.16**	**1.05**	**มาก**	**4.07**	**0.55**	**มาก**	**4.13**	**0.81**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.04**	**0.87**	**มาก**	**4.18**	**0.45**	**มาก**	**4.06**	**0.82**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	3.93	0.88	มาก	4.15	0.40	มาก	3.95	0.83	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.87	0.90	มาก	4.08	0.45	มาก	3.90	0.86	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ ละครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.72	1.02	มาก	4.15	0.56	มาก	3.77	0.98	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.11	0.78	มาก	4.31	0.44	มาก	4.13	0.75	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.11	0.87	มาก	4.23	0.43	มาก	4.12	0.82	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.95	0.99	มาก	4.08	0.45	มาก	3.96	0.94	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.32	0.73	มาก	4.23	0.43	มาก	4.31	0.70	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.32	0.75	มาก	4.23	0.43	มาก	4.31	0.71	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.35**	**0.74**	**มาก**	**4.15**	**0.57**	**มาก**	**4.33**	**0.72**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.42	0.68	มาก	4.08	0.59	มาก	4.38	0.68	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.31	0.76	มาก	4.15	0.56	มาก	4.29	0.73	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	4.24	0.85	มาก	4.23	0.58	มาก	4.24	0.82	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.43	0.68	มาก	4.15	0.56	มาก	4.40	0.67	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.09**	**0.89**	**มาก**	**3.93**	**0.62**	**มาก**	**4.07**	**0.86**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.32	0.75	มาก	4.00	0.55	มาก	4.28	0.73	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.21	0.80	มาก	4.08	0.45	มาก	4.19	0.76	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.01	0.97	มาก	4.00	0.39	มาก	4.01	0.92	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.93	1.00	มาก	3.77	0.69	มาก	3.91	0.97	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.02	0.97	มาก	3.85	0.75	มาก	4.00	0.94	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.05	0.87	มาก	3.92	0.75	มาก	4.04	0.85	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.09	0.86	มาก	3.92	0.75	มาก	4.07	0.85	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.11**	**0.87**	**มาก**	**4.00**	**0.55**	**มาก**	**4.10**	**0.83**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.17	0.87	มาก	4.00	0.55	มาก	4.15	0.84	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.11	0.87	มาก	4.00	0.55	มาก	4.09	0.83	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	4.09	0.88	มาก	4.00	0.55	มาก	4.08	0.84	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.07	0.85	มาก	4.00	0.55	มาก	4.06	0.82	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.08**	**0.84**	**มาก**	**4.11**	**0.56**	**มาก**	**4.08**	**0.81**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.20	0.69	มาก	4.15	0.56	มาก	4.19	0.67	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.18	0.76	มาก	4.15	0.56	มาก	4.18	0.73	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.29	0.70	มาก	4.23	0.58	มาก	4.29	0.68	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.71	1.17	มาก	4.00	0.55	มาก	3.74	1.11	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.01	0.89	มาก	4.00	0.55	มาก	4.01	0.86	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	**4.17**	**0.99**	**มาก**	**3.26**	**0.68**	**ปานกลาง**	**3.95**	**0.85**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.03**	**0.81**	**มาก**	**3.49**	**0.71**	**ปานกลาง**	**3.91**	**0.82**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	4.03	0.70	มาก	3.59	0.59	มาก	3.93	0.70	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.91	0.92	มาก	3.53	0.69	มาก	3.83	0.89	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.95	0.85	มาก	3.41	0.85	ปานกลาง	3.83	0.87	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.12	0.75	มาก	3.53	0.49	มาก	3.99	0.74	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.19	0.87	มาก	3.41	0.78	ปานกลาง	4.01	0.90	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.84	0.93	มาก	3.41	0.70	ปานกลาง	3.75	0.90	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.09	0.76	มาก	3.53	0.69	มาก	3.96	0.77	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.14	0.71	มาก	3.47	0.85	ปานกลาง	3.99	0.79	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.16**	**0.82**	**มาก**	**3.13**	**0.68**	**ปานกลาง**	**3.93**	**0.90**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.09	0.84	มาก	3.35	0.60	ปานกลาง	3.92	0.84	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.09	0.82	มาก	3.06	0.63	ปานกลาง	3.85	0.89	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	4.19	0.83	มาก	3.18	0.60	ปานกลาง	3.96	0.89	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.28	0.79	มาก	2.94	0.88	ปานกลาง	3.97	0.98	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.18**	**0.75**	**มาก**	**3.15**	**0.71**	**ปานกลาง**	**3.95**	**0.86**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.29	0.65	มาก	3.29	0.59	ปานกลาง	4.07	0.75	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.24	0.78	มาก	3.24	0.62	ปานกลาง	4.01	0.86	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.19	0.78	มาก	2.94	0.88	ปานกลาง	3.91	0.95	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.14	0.83	มาก	3.00	0.84	ปานกลาง	3.88	0.95	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.19	0.71	มาก	3.12	0.82	ปานกลาง	3.95	0.86	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.14	0.76	มาก	3.24	0.62	ปานกลาง	3.93	0.82	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.10	0.72	มาก	3.24	0.62	ปานกลาง	3.91	0.79	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.24**	**0.72**	**มาก**	**3.35**	**0.58**	**ปานกลาง**	**4.04**	**0.78**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.29	0.65	มาก	3.47	0.61	ปานกลาง	4.11	0.72	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.26	0.66	มาก	3.35	0.60	ปานกลาง	4.05	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. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.21	0.81	มาก	3.35	0.60	ปานกลาง	4.01	0.84	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.19	0.76	มาก	3.24	0.52	ปานกลาง	3.97	0.82	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.10**	**0.86**	**มาก**	**3.20**	**0.74**	**ปานกลาง**	**3.90**	**0.91**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.24	0.71	มาก	3.47	0.70	ปานกลาง	4.07	0.77	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.12	0.94	มาก	3.35	0.70	ปานกลาง	3.95	0.94	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.17	0.73	มาก	3.12	0.66	ปานกลาง	3.93	0.84	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.84	1.07	มาก	2.94	0.88	ปานกลาง	3.64	1.09	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.14	0.85	มาก	3.12	0.75	ปานกลาง	3.91	0.93	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	**4.31**	**0.89**	**มาก**	**4.24**	**0.62**	**มาก**	**4.23**	**0.70**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.86**	**0.86**	**มาก**	**4.13**	**0.94**	**มาก**	**3.92**	**0.93**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมสะดวกต่อการทำงาน	3.45	1.14	ปานกลาง	4.43	0.72	มาก	3.69	1.12	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.36	1.22	ปานกลาง	4.29	0.67	มาก	3.59	1.16	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.41	1.14	ปานกลาง	4.29	0.67	มาก	3.62	1.10	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.95	0.84	มาก	3.86	1.24	มาก	3.93	0.94	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.23	0.69	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด	4.31	0.65	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.73	0.70	มาก	3.86	1.24	มาก	3.76	0.86	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.36	0.58	มาก	3.86	1.24	มาก	4.24	0.82	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.36	0.58	มาก	3.86	1.24	มาก	4.24	0.82	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.32**	**0.73**	**มาก**	**4.18**	**0.60**	**มาก**	**4.28**	**0.69**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.09	0.87	มาก	4.14	0.66	มาก	4.10	0.80	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.32	0.78	มาก	4.14	0.66	มาก	4.28	0.74	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	4.45	0.67	มาก	4.29	0.41	มาก	4.41	0.62	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.41	0.59	มาก	4.14	0.66	มาก	4.34	0.60	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.32**	**0.61**	**มาก**	**4.33**	**0.43**	**มาก**	**4.33**	**0.57**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.36	0.73	มาก	4.43	0.48	มาก	4.38	0.67	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.41	0.59	มาก	4.43	0.48	มาก	4.41	0.56	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.36	0.58	มาก	4.29	0.41	มาก	4.34	0.54	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.27	0.55	มาก	4.29	0.41	มาก	4.28	0.52	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.23	0.69	มาก	4.29	0.41	มาก	4.24	0.62	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.32	0.57	มาก	4.29	0.41	มาก	4.31	0.53	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.32	0.57	มาก	4.29	0.41	มาก	4.31	0.53	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.43**	**0.55**	**มาก**	**4.43**	**0.48**	**มาก**	**4.43**	**0.53**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.41	0.59	มาก	4.43	0.48	มาก	4.41	0.56	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.45	0.51	มาก	4.43	0.48	มาก	4.45	0.50	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	4.45	0.51	มาก	4.43	0.48	มาก	4.45	0.50	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.41	0.59	มาก	4.43	0.48	มาก	4.41	0.56	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.18**	**0.81**	**มาก**	**4.14**	**0.65**	**มาก**	**4.17**	**0.77**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.27	0.70	มาก	4.29	0.67	มาก	4.28	0.69	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.09	0.92	มาก	4.00	0.76	มาก	4.07	0.87	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.36	0.73	มาก	4.29	0.41	มาก	4.34	0.66	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.18	0.73	มาก	4.00	0.76	มาก	4.14	0.73	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.00	0.98	มาก	4.14	0.66	มาก	4.03	0.89	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.06**	**0.48**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.01**	**0.55**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.00	0.67	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.00	0.47	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.47	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.11	0.57	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.22	0.63	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.00	0.47	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	3.89	0.57	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	3.89	0.57	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.03**	**0.57**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.89	0.57	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.67	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.33	0.47	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.89	0.57	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**3.95**	**0.57**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.00	0.47	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.00	0.47	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.89	0.57	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.00	0.67	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.00	0.67	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.89	0.57	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	3.89	0.57	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.17**	**0.37**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.22	0.42	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.11	0.31	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.22	0.42	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.11	0.31	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.13**	**0.33**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.11	0.31	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.11	0.31	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.22	0.42	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.11	0.31	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.11	0.31	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.14**	**0.67**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.18**	**0.64**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.15	0.60	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.11	0.68	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.15	0.65	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.18	0.63	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.23	0.66	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.17	0.62	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.21	0.63	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.21	0.63	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.13**	**0.69**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.13	0.69	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.11	0.73	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.17	0.65	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.12	0.70	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.12**	**0.66**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.11	0.67	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.13	0.64	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.13	0.68	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.11	0.71	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.10	0.67	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.13	0.63	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.12	0.63	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.16**	**0.66**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.18	0.66	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.17	0.66	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.14	0.67	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.14	0.67	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.12**	**0.69**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.20	0.66	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.17	0.67	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.14	0.64	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.01	0.78	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.08	0.70	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**3.61**	**0.92**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.37**	**1.04**	**ปานกลาง**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	3.62	0.84	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.26	1.13	ปานกลาง
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.33	1.02	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.18	1.17	ปานกลาง
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	3.59	0.93	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.31	1.07	ปานกลาง
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	3.31	1.07	ปานกลาง
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	3.38	1.08	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.72**	**0.92**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.95	0.81	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.56	1.01	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	3.62	0.98	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.77	0.86	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**3.70**	**0.81**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	3.95	0.64	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	3.92	0.66	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.59	0.98	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.41	0.93	ปานกลาง
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.59	0.87	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.72	0.78	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	3.69	0.79	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.63**	**0.91**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.74	0.81	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.64	0.86	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.56	0.98	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.59	0.98	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.63**	**0.92**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	3.95	0.75	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.87	0.82	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.67	0.89	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.21	1.18	ปานกลาง
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.44	0.98	ปานกลาง

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.54**	**0.53**	**มากที่สุด**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.54**	**0.53**	**มากที่สุด**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.64	0.48	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.57	0.49	มากที่สุด
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.50	0.50	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.50	0.50	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.50	0.50	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.64	0.48	มากที่สุด
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.50	0.63	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.50	0.63	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.50**	**0.56**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.43	0.62	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.43	0.62	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.57	0.49	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.57	0.49	มากที่สุด
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.54**	**0.55**	**มากที่สุด**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.57	0.49	มากที่สุด
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.57	0.49	มากที่สุด
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.50	0.63	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.50	0.63	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.50	0.63	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.57	0.49	มากที่สุด
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.57	0.49	มากที่สุด
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.63**	**0.48**	**มากที่สุด**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.57	0.49	มากที่สุด
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.64	0.48	มากที่สุด

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.64	0.48	มากที่สุด
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.64	0.48	มากที่สุด
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.51**	**0.55**	**มากที่สุด**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.50	0.63	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.57	0.49	มากที่สุด
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.57	0.49	มากที่สุด
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.43	0.62	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.50	0.50	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.21**	**0.77**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.14**	**0.78**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.09	0.79	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.95	0.93	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.23	0.67	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.32	0.63	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.14	0.81	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.95	0.93	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.18	0.78	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.23	0.73	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.32**	**0.68**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.32	0.70	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.23	0.73	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.36	0.64	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.36	0.64	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.25**	**0.71**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.23	0.73	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.23	0.73	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.23	0.73	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.18	0.78	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.27	0.69	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.32	0.63	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.27	0.69	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.18**	**0.77**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.27	0.69	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.14	0.81	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.14	0.81	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.18	0.78	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.18**	**0.90**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.32	0.70	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.36	0.71	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.18	0.98	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.00	1.17	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.05	0.93	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.01**	**0.88**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.22**	**0.76**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.22	0.79	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.22	0.79	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.22	0.79	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.22	0.79	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.22	0.79	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.11	0.74	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.22	0.79	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.33	0.67	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.08**	**0.86**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.11	0.87	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.94	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.11	0.74	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.11	0.87	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.10**	**0.65**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.22	0.63	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.22	0.63	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.11	0.57	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.00	0.67	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.00	0.67	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.00	0.67	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.11	0.74	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.86**	**0.99**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.78	1.13	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.78	1.13	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.78	1.13	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.11	0.57	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.80**	**1.13**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.00	0.94	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.89	0.99	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.78	1.23	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.78	1.23	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.56	1.26	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**3.91**	**0.93**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.96**	**0.89**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.00	0.82	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.00	0.82	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.82	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.33	0.47	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.33	0.47	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.67	1.25	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	3.67	1.25	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	3.67	1.25	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.00**	**0.82**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.00	0.82	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.82	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.00	0.82	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.00	0.82	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**3.95**	**0.88**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.00	0.82	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.00	0.82	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.00	0.82	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.67	1.25	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.00	0.82	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.00	0.82	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.00	0.82	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.92**	**0.92**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.00	0.82	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.00	0.82	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.67	1.25	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.00	0.82	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.73**	**1.16**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	3.67	1.25	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.67	1.25	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.00	0.82	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.67	1.25	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.67	1.25	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.11**	**0.44**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.20**	**0.48**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.18	0.57	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.18	0.57	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.36	0.48	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.27	0.62	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.36	0.48	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.00	0.43	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.18	0.39	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.09	0.29	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.95**	**0.47**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.91	0.51	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	0.51	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.00	0.43	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.00	0.43	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.19**	**0.42**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.18	0.39	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.18	0.39	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.09	0.51	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.27	0.45	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.27	0.45	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.18	0.39	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.18	0.39	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.05**	**0.36**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.09	0.29	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.00	0.43	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.00	0.43	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.09	0.29	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.15**	**0.47**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.09	0.51	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.18	0.39	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.09	0.51	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.09	0.51	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.27	0.45	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**4.03**	**0.71**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.02**	**0.74**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	3.80	0.75	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.00	1.00	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.10	0.70	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.00	0.63	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.00	0.77	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.20	0.75	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.00	0.63	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.10	0.70	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.98**	**0.68**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.90	0.70	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.90	0.70	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.00	0.63	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.10	0.70	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.06**	**0.76**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.10	0.70	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.10	0.83	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.10	0.83	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.20	0.87	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.90	0.70	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.90	0.70	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.10	0.70	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.05**	**0.66**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.00	0.63	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**	**0.69**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	3.90	0.70	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.00	0.63	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.10	0.70	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.10	0.70	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.10	0.70	มาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
ผลการดำเนินงานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	**3.86**	**0.75**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.75**	**0.79**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	3.60	0.80	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.60	0.80	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.80	0.75	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.60	0.80	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	3.80	0.75	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.80	0.75	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.00	0.89	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	3.80	0.75	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.80**	**0.80**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.80	0.75	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.80	0.75	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.00	0.89	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.60	0.80	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**3.83**	**0.73**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	3.80	0.75	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	3.80	0.75	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.80	0.75	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.80	0.75	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.80	0.75	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.80	0.75	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.00	0.63	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.95**	**0.72**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.20	0.75	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.80	0.75	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมายของ $\bar{x}$
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.80	0.75	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.00	0.63	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.96**	**0.70**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	3.80	0.75	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.00	0.63	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.00	0.63	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.80	0.75	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.20	0.75	มาก

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีการศึกษา 2561 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2561 ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ) ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ในประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย และประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยให้บุคลากรกรอกแบบสำรวจผ่านระบบสารสนเทศ (MIS) ของมหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 987 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 592 คน คิดเป็นร้อยละ 60.53 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 406 คน คิดเป็นร้อยละ 41.51 ด้านการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี มีมากกว่ากลุ่มอื่นคือมีจำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีจำนวน 726 คน คิดเป็นร้อยละ 74.23 บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 20.76 รองลงมาคือบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร้อยละ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 17.79

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ)

- บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.33 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.46 รองลงมาคือด้านนักศึกษา คะแนนเฉลี่ย 4.41 และด้านอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.39 ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.06

เมื่อแยกพิจารณาตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรคณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความพึงพอใจด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 4.52 และ 4.40 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการและคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีความพึงพอใจด้านนักศึกษามากที่สุด มีค่าเฉลี่ย คือ 4.37 และ 4.54 ตามลำดับ

ส่วนบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจด้านอาจารย์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 และบุคลากรของคณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะสาธารณสุขศาสตร์ ทุกคณะมีความพึงพอใจในด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้น้อยที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.25 4.03 4.10 3.90 4.02 และ 3.84 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และทรัพยากรเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีไม่เพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นผลมาจากงบประมาณที่มีจำนวนจำกัดจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้อย่างเพียงพอ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในบริเวณที่มีความจำกัดเรื่องสถานที่ อาคารหรือสิ่งปลูกสร้างเดิมที่มีอยู่มีอายุมากต้องมีการปรับปรุงซ่อมแซมอยู่บ่อยครั้ง อีกทั้งด้วยขนาดของพื้นที่ที่จำกัดจึงไม่สอดคล้องกับสภาพของมหาวิทยาลัยที่กำลังเติบโต จึงมีการปลูกสร้างอาคารใหม่ให้เหมาะสมกับพื้นที่ และรองรับการเติบโตของมหาวิทยาลัย จึงส่งผลให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

1. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อผลต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น และ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 เท่ากัน

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากรพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นสูงสุด คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.64 ส่วนบุคลากรของคณะครุศาสตร์ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นสูงสุด ซึ่งคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.67

2. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.32 รองลงมาคือประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.24

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติ

ที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย และ สถาบันภาษา มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 4.22 และ 4.33 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในประเด็นการเป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.44

3. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.22 รองลงมาคือด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.18

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี และ พร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.63 และ 4.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

บุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.20 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 และบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ น้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 เท่ากัน

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน บุคลากรของคณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และ สถาบันภาษา ทีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงสุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.45 บุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย และ สำนักคอมพิวเตอร์ มีความพึงพอใจต่อด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงสูด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.63 บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และ สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความพึงพอใจต่อด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.22 และหน่วยตรวจสอบภาพในมีความพึงพอใจต่อด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.96

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 (สายวิชาการ)

ด้านนักศึกษา

1. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและกำกับติดตามให้ทุกหลักสูตรจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในทุกด้าน

2. ควรส่งเสริมให้ทุกหลักสูตรจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนเปิดภาคการศึกษา

3. ควรเพิ่มทักษะการทำงานและการประกอบอาชีพที่จำเป็น เพื่อให้นักศึกษาทำงานได้

4. หลักสูตรควรเพิ่มช่องทางติดต่อข่าวสารของนักศึกษามากขึ้น

5. จำนวนอาจารย์ที่มีอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ และห้องเรียน ไม่สอดคล้องกับปริมาณในการรับนักศึกษา บางหลักสูตรที่มีจำนวนอาจารย์ อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อการสอนที่พร้อม แต่นักศึกษาที่เข้าเรียนมีไม่มาก

ด้านอาจารย์

1. ผลประเมินการสอนของอาจารย์ในบางครั้งไม่สามารถนำมาชี้วัดคุณภาพการสอนได้จริง เพราะเป็นการประเมินจากด้านเดียว ซึ่งนักศึกษาที่ประเมินบางคนอาจมีอคติบางประการจึงส่งผลต่อการประเมิน

2. มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงระบบการประเมินคุณภาพการสอนที่หลากหลายมิติ ทั้งจากนักศึกษา อาจารย์ ประธานหลักสูตร รวมไปถึงผู้บริหาร

3. จำนวนอาจารย์บางสาขามีจำนวนพอดีตามมาตรฐานการกำกับหลักสูตร ซึ่งหากมีกรณีฉุกเฉิน เช่น อาจารย์เสียชีวิต เจ็บป่วย หรือ ลาออก ทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ

4. ภาระงานสอนในบางหลักสูตรมีมากเกินกว่าที่กำหนด ไม่ควรเกิน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากเกินควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนเพิ่ม เพื่อขวัญและกำลังใจในการทำหน้าที่

5. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายของอาจารย์บางท่านมีปริมาณมาก ไม่ว่าจะเป็นภาระงานสอน และภาระงานด้านอื่น ๆ ในขณะที่อาจารย์บางท่านมีภาระงานน้อย

6. สัดส่วนอาจารย์กับจำนวนนักศึกษาควรอยู่ในระดับที่เหมาะสม รวมทั้งการพิจารณาคุณวุฒิที่ตรงเพื่อความเหมาะสมด้านภาระงานและการสอน ซึ่งจะมีผลดีอย่างมากต่อนักศึกษา

7. การบริหารหลักสูตรควรเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้อาจารย์ได้รับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น

8. อาจารย์ควรได้รับการส่งเสริมทักษะความรู้ทางด้านวิชาการมากขึ้น

9. ควรให้มีการประเมินสุขภาพจิตของอาจารย์เป็นประจำเพื่อรักษาสุขภาพจิต เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องเผชิญกับความกดดันมาก

10. นักศึกษามีการร้องเรียนแต่ไม่ได้บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรต่อพฤติกรรมการสอนที่ไม่ครอบคลุมเนื้อหา และการแสดงออกในทางการดูถูกหยามเกียรตินักศึกษาอย่างรุนแรงของอาจารย์ผู้สอนบางท่าน ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีต่อหลักสูตร

11. อาจารย์บางท่านไม่เข้าสอนเป็นประจำ หรือไม่สอน

12. ควรจะมีการกำหนดมาตรการลงโทษกับอาจารย์ที่ไม่เข้าสอนเป็นประจำหรือไม่สอนอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน โดยไม่ส่งผลต่ออาจารย์ท่านอื่น

13. กรณีผลการเรียนยังไม่ออก ไม่สามารถติดต่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้

14. อาจารย์ควรมีการพูดคุย สอบถาม ในเรื่องส่วนตัว ปัญหาในครอบครัวของนักศึกษาด้วย เพื่อเป็นแนวทางการการช่วยเหลือก่อนนักศึกษาจะไม่สนใจเรียน

ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน

1. ควรมีการจัดประชุมการบริหารหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

2. หลักสูตรควรให้ความรู้แก่อาจารย์ทุกท่านในเรื่องการบริหารงานหลักสูตร

3. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับชุมชน ท้องถิ่น เป็นที่พึ่งของชุมชน ของหลักสูตรยังไม่สามารถสะท้อนวิสัยทัศน์ได้อย่างแท้จริง

4. ควรมีการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลายวิธี

5. เน้นการผลิตบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติให้มากขึ้น

6. รายวิชาพื้นฐานมีมากเกินไป โดยเฉพาะรายวิชาที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ทำให้กระทบกับเวลาที่ใช้ในการสอนรายวิชาของหลักสูตรบังคับ และวิชาพื้นฐานส่วนใหญ่ อยู่ในหมวดสังคมและมนุษย์ฯ มากเกินไป โดยเฉพาะนักศึกษาของวิทยาศาสตร์ฯ ยิ่งไปกว่านั้น ในบางรายวิชา มีการจัดการเรียนมาตั้งแต่ระดับชั้นของ สพฐ. มากเพียงพอแล้ว แต่ก็มาบังคับให้เรียนในระดับปริญญาตรี แทนที่นักศึกษาจะได้เรียนรู้รายวิชาทางวิชาชีพให้มาก แต่ต้องไปเรียนรายวิชาเหล่านี้ อาจจะส่งผลดีต่อประเทศ แต่ไม่ส่งผลดีต่อนักศึกษา

7. ปรับปรุงรูปแบบของรายวิชาพื้นฐาน ไม่ควรกำหนดให้เรียนเฉพาะในคณะตนเองเหมือนหลักสูตรภายในคณะครุฯ เป็นการจำกัดการเรียนรู้ของเด็ก รวมถึงรายวิชาพื้นฐานของคณะมนุษยฯ ที่มากเกินไป เกินความจำเป็นในการนำไปใช้

8. รายวิชาการศึกษาทั่วไปบางรายวิชาไม่ควรกำหนดเป็นวิชาบังคับ เช่น การคิดและตัดสินใจ และไม่เคยได้รับการนำเสนอในที่ประชุมของมหาวิทยาลัย

9. ควรมีการจัดสอนหรืออบรมภาษาอังกฤษให้มากขึ้น

ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

1. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ยังไม่เพียงพอ ควรมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลที่มีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาที่ดีกว่าเดิม

2. จากระยะเวลาที่ทำการสอนมามากกว่า 30 ปี ห้องเรียนส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับความเป็นมหาวิทยาลัย ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับห้องเรียนที่ได้มาตรฐาน พร้อมอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการสอน ควรจัดงบประมาณลงมาพัฒนาห้องขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ให้มีสี แสง เสียง และอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

3. ควรจัดสถานที่ให้มีความหลากหลายและเพียงพอเพื่อการทำงานของนักศึกษา การพักผ่อน การประชุม การทานอาหารว่าง และอื่น ๆ

4. ควรจัดคอมพิวเตอร์ส่วนกลางไว้ให้นักศึกษาที่ฐานะทางบ้านยากจนได้มีโอกาสใช้อย่างเพียงพอ

5. ควรพัฒนาห้องสโมสรนักศึกษาทั้งภาคปกติและภาคพิเศษให้มีโต๊ะและเก้าอี้ประชุมและทำงานอย่างเพียงพอ พร้อมเทคโนโลยีคุณภาพดีที่ใช้ทำงานได้ดี

6. นักศึกษาควรมีส่วนในการจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

7. ควรมีเรื่องทุนการศึกษา แหล่งสนับสนุน และเข้าถึงแหล่งทุน เพื่อนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามากกว่านี้

8. งบประมาณในรายวิชาฝึกปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

9. ควรให้มีการตรวจสอบ ปรับปรุงห้องเรียน เครื่องเสียง โปรเจคเตอร์ และอุปกรณ์อื่น ๆ ในระหว่างภาคการศึกษา เนื่องจากบางห้องอุปกรณ์เกิดการชำรุดส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน

10. อุปกรณ์หรือสถานที่ส่วนกลาง เช่น สนาม เครื่องออกกำลังกายต่าง ๆ ห้องฟิตเนส สภาพเหมือนขาดคนดูแล มีกฎ และระเบียบการใช้ควรใส่ใจในการปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ควรหมั่นดูแล ให้ความสำคัญกับสุขอนามัยและความสะอาด เพราะอาจจะกลายเป็นแหล่งรวมเชื้อโรค

11. มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมให้ใช้บทเรียนออนไลน์ แต่ระบบอินเตอร์เน็ตยังใช้งานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ทำให้นักศึกษาไม่สามารถเข้าถึงบทเรียนออนไลน์ได้

12. ห้องปฏิบัติการการเรียนการสอนด้านโรงแรมควรพัฒนาปรับปรุงให้มีมาตรฐานเทียบเท่าโรงแรม (ห้อง 22.4.2)

13. พื้นที่การทำงานในระยะเวลาที่ต้องการ เช่น การทำงานร่วมกัน กลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย ในเวลานอกเวลาราชการ เนื่องจากเป็นสาขาวิชาที่ต้องทำงานตลอดเวลา ใช้เวลาทำงานมาก และต้องการพื้นที่ทำงานร่วมกันเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้

14. การจัดห้องเรียนควรพิจารณาจากจำนวนผู้เรียนด้วย

15. ห้องเรียนร้อนมาก ห้องจัดกิจกรรมนักศึกษาในหลักสูตรไม่มี และยังไม่ได้รับการแก้ไข

ด้านข้อร้องเรียนต่าง ๆ

1. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกเวลาเรียนควรจัดในช่วงปิดภาคเรียนของโรงเรียนการศึกษาขึ้นพื้นฐานเนื่องจากผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นครู โครงการที่นักศึกษาต้องใช้งบประมาณส่วนตัวควรยุบโครงการรวมกันและจัดครั้งเดียวเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย

2. นักศึกษาบางสาขา ไม่ควรแสดงความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมต่อการจัดการหลักสูตรผ่านสื่อออนไลน์

3. การเดินทางไปยังสนามฝึกเกษตรร้อยไร่ไม่สะดวกเท่าที่ควร

4. ลิฟต์ขัดข้องบ่อยมาก

ด้านการจัดการเรียนการสอน

1. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณลงมาเพื่อพัฒนาปัจจัยพื้นฐานในกระบวนการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ทั้งห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับการเป็นมหาวิทยาลัย

2. ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนอกชั้นเรียน การเรียนรู้ปฏิบัติงานพื้นที่จริง รวมไปถึงการจัดรถบริการ

3. ควรมีการให้อิสระในการออกแบบรูปแบบการสอน เนื่องจากสมรรถนะ สาระ ศาสตร์ ของแต่ละรายวิชาที่มุ่งเน้นมีความแตกต่างกัน สร้างความหลากหลายในรูปแบบ พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาเป็นหลัก

4. ควรจัดการเรียนการสอนที่เหมาะกับผู้เรียน ที่เป็นบุคคลในพื้นที่ซึ่งส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจน และการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงผู้เรียนบางรายไม่มีทุนทรัพย์ กิจกรรมที่กระทบกับผู้เรียนมากไม่ควรจัดเพราะผู้เรียนบางคนต้องทำงานหาเงินเรียนเอง และไม่มีเวลา

5. ทุกรายวิชาที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยควรมีการกำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมคอ.3 และการวัดและการประเมินการจัดการเรียนการสอนควรมีความชัดเจนและแจ้งให้นักศึกษารับทราบ

6. ควรมีการวางระบบการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับ มคอ.3 อย่างแท้จริง และกิจกรรมต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

7. หลักสูตรควรกระตุ้นและวางแผนให้นักศึกษาจบการศึกษาในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดมากขึ้น

8. ควรมีการบูรณาการการสอนข้ามศาสตร์ให้มากขึ้น

9. การจัดการเรียนการสอนภายใต้อัตราส่วนของอาจารย์และนักศึกษามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้นักศึกษาเรียนรู้ไม่เต็มศักยภาพ

10. ควรทบทวนการคิดภาระงานแบบไม่หารเวลาสอนวิชาปฏิบัติร่วมกันของอาจารย์ 2 คนขึ้นไป

11. ควรจัดอบรมกระบวนการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพิ่มการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนให้มากยิ่งขึ้น

12. ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อกับนักศึกษาเพื่อส่งเสริมด้านพัฒนาการเรียนการสอน

13. ในการจัดสอบต่าง ๆ ควรเข้มงวดหรือมีมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย เช่น การตรวจบัตรนักศึกษา หรือการแต่งกายในการเข้าสอบแต่ละครั้ง ทั้งนี้เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษามีความเคารพในกฎระเบียบของสังคม

14. ควรเพิ่มอุปกรณ์ เครื่องมือตามวิชาชีพที่ทันสมัย อย่างต่อเนื่อง และ หากมีการเปิดประมูล ควรมีโอกาสได้เลือกคุณภาพมากกว่าพิจารณาที่ราคาต่ำสุด

15. หลักสูตรยังขาดห้องปฏิบัติการพื้นฐานและด้านการวิเคราะห์ สำหรับนักศึกษาเกษตรศาสตร์ เช่น ห้องปฏิบัติการพื้นฐาน ซึ่งสามารถใช้ได้ในหลาย ๆ วิชา เช่น สรีระวิทยาของพืชและสัตว์ ปฐพีวิทยา อารักขา

พืช เทคโนโลยีเมล็ดพันธุ์ และเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว ห้องปฏิบัติการด้านการวิเคราะห์ เช่น ห้องวิเคราะห์แร่ธาตุของดิน วิเคราะห์ธาตุอาหาร ห้องเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อพืช

16. Internet ในห้องเรียน ไม่สามารถใช้การได้ ยังขาดอุปกรณ์ ทั้ง Hardware และ Software ที่สนับสนุนการเรียนการสอนในบางรายวิชา เช่น ระบบ Cloud Server สำหรับฝึกปฏิบัติสำหรับอาจารย์และนักศึกษา มือถือ หรือ Tablet สำหรับวิชา Mobile programming สำหรับตรวจสอบผลงานที่พัฒนา

ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ห้องทำงานมีอุปกรณ์ไม่เพียงพอ และไม่สะอาด แออัด คับแคบ ร้อนอบอ้าว มีกลิ่นอับรอบอาคาร ควรปรับปรุงเรื่องแสงสว่างในที่ทำงาน เพิ่มเติมการดูแลรักษาความสะอาดของห้องเรียน ห้องพัก ห้องน้ำให้มากกว่านี้

2. พื้นที่ ตึก อาคาร พื้น ผนัง เพดาน เครื่องปรับอากาศ และครุภัณฑ์ในการทำงานเก่า มีอายุการใช้งานมานาน ควรปรับปรุง เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

3. สภาพแวดล้อม และอุปกรณ์ไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ลิฟท์เสีย แอร์เสีย ไฟเสีย เก้าอี้พัง เครื่องปริ้นเสีย เครื่องเคลือบบัตรเสีย

4. ห้องที่ปฏิบัติงานมีตู้เก็บเอกสาร และพื้นที่จัดเก็บเอกสารไม่เพียงพอ

5. ควรให้บุคลากรสามารถนั่งทำงานนอกสำนักงานได้ โดยพิจารณาจากงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง

6. ห้องทำงานประสบปัญหาน้ำท่วมทุกปี มียุงชุมในห้องเรียน นักศึกษาเป็นไข้เลือดออก

7. ควรเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน อาจารย์บางคน เลือกห้องได้ วัสดุพร้อม แต่บางคนได้อะไรก็แบบนั้นตลอด

8. ที่ทำงานของอาจารย์คับแคบและไม่เพียงพอ ห้องพักอาจารย์ควรมีความเป็นส่วนตัว เหมาะสมกับบรรยากาศในการทำงานด้านวิชาการ ควรปรับปรุงห้องพักให้มีความสะดวกสบายและเหมาะสมสำหรับการเตรียมการสอน

9. ห้องพักอาจารย์ ไม่ควรให้นักศึกษามานั่งทำงาน และทำการบ้านตลอดเวลา หากต้องการปรึกษาควรนัดหมายล่วงหน้า และใช้พื้นที่ส่วนกลางแนะนำ เมื่อเรียบร้อยตามกำหนดเวลาควรเปิดโอกาสให้นักศึกษากลุ่มอื่นเข้าใช้พื้นที่ต่อ

10. ควรมีห้องปฏิบัติการ ครุภัณฑ์ เจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการที่เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบัณฑิต

11. ควรปรับปรุงห้องเรียนแบบ Smart class room เพิ่มขึ้น

12. อาคาร 17 เริ่มเสื่อมโทรมตามสภาพ ห้องเรียนเก่าและมีขนาดเล็ก

13. ห้องเรียนอาคาร 7 อากาศถ่ายเทไม่สะดวก และร้อนมากในช่วงกลางวัน ทำให้เป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากนักศึกษาไม่มีสมาธิในการเรียน

14. พื้นที่สีเขียวมีน้อยลง มหาวิทยาลัยควรเพิ่มมีพื้นที่สีเขียวในการปลูกต้นไม้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่สามารถจัดการเรียนนอกห้องเรียนได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

15. ควรจัดการการขยะอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และบังคับใช้อย่างจริงจัง รวมถึงพลังงานทดแทนด้วย

16. การก่อสร้าง ส่งผลกระทบเชิงลบกับการเรียนการสอนตลอดทั้งปี บางห้องเรียนเป็นห้องเปิดทำให้มีเสียงรบกวนจากภายนอกระหว่างมีการเรียนการสอน ร้อนอบอ้าว อากาศไม่ถ่ายเท อุปกรณ์ไม่พร้อม อินเตอร์เน็ตช้าและหลุดบ่อย ควรมีสายต่อเผื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีการพัฒนาไปตามเวลา

17. ด้านความปลอดภัย ยังคงมีพนักงานขายประกัน/ บัตรเครดิต ขึ้นมาในอาคารอยู่เสมอ

18. ค่อนข้างมีความสะดวกและปลอดภัยในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังพบเจอสัตว์เลื้อยคลานมีพิษในสถานที่ทำงานอยู่บ้างเป็นบางครั้ง รวมถึงเกิดเหตุการณ์ระบบไฟฟ้าขัดข้องเป็นบางครั้ง

19. ควรจัดการเรื่องพื้นที่จอดรถ การจราจร ให้มีและมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด มหาวิทยาลัยควรมีการออกระเบียบปฏิบัติ เรื่องการจัดระเบียบการจอดรถให้เหมาะสม แบ่งเป็นที่จอดจักรยานยนต์ และรถยนต์อย่างชัดเจน เนื่องจากสภาพปัจจุบันไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่สามรถจัดระเบียบได้ตามที่ควรจะเป็น เนื่องจากความไม่ชัดเจนของระบบดังกล่าว

20. อาคารยังไม่มีทางเข้าที่ชัดเจนทำให้ต้องไปเข้าทางออก การหาที่จอดรถติดขัด น้ำขังบริเวณหน้าตึกดูไม่สวยงาม เป็นอาคารใหม่แต่สภาพดูไม่เสร็จสมบูรณ์ (อาคาร38)

21. หน้ามหาวิทยาลัยควรจัดการให้มีความเหมาะสม สวยงาม และสะอาด

ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน

1. ยังไม่มั่นคงมากพอ ควรมีระบบส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานที่ชัดเจน เพราะคนทำงานกับคนไม่ทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

2. ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษายังไม่มั่นคง

3. ตำแหน่งลูกจ้างความมั่นคงในหน้าที่การงานยังน้อย และมีความเสี่ยงที่อาจจะถูกยกเลิกการจ้างงาน

4. โอกาสและความก้าวหน้ายังไม่มีความชัดเจน และผู้ได้และมีตำแหน่งทางวิชาการควรมีบทบาทหน้าที่ และผลงานที่สะท้อนตามตำแหน่งที่ชัดเจน

5. ควรปรับขั้นตอนในการขอพิจารณาตำแหน่งวิชาการ เช่น ควรจะส่งเอกสารประกอบการสอนคู่ขนานกับการส่งผลงานวิจัยเพื่อลดระยะเวลาในการรอผลงาน เป็นต้น

6. การทำวิจัยยังมีทุนสนับสนุนในด้านวิทยาศาสตร์พื้นฐานมีน้อย

7. ควรสนับสนุนให้อาจารย์มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การศึกษาหลังปริญญาเอกในต่างประเทศเพื่อวางรากฐานด้านงานวิจัยให้เข้มแข็งเป็นสากล หรือการทำผลงานวิชาการ เพื่อให้ฐานของอาจารย์เองมีความมั่นคง

8. ควรประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครบทุกด้านด้วยความยุติธรรม เพื่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

9. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรมีการพิจรณาให้มากกว่าการวัดผลงานด้วยการมาสายหรือขาดลา

10. การทำเอกสารเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความยุ่งยาก

11. ควรเพิ่มสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล

12. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมายและบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม

13. การประชาสัมพันธ์หลักสูตร อยากให้มหาวิทยาลัยติดป้ายประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่รั้ว ด้านหน้ามหาวิทยาลัย

ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล

1. ควรตรวจสอบการสอนของอาจารย์บางคน ที่ไม่เข้าสอน ไม่ใส่ใจพัฒนานักศึกษาอย่างจริงจัง แต่ยังได้รับผลการประเมินในระดับสูง

2. การบริหารจัดการในหลาย ๆ เรื่องมีมาตรฐานแบ่งแยกกันชัดเจนระหว่างสายวิชาการ และสายสนับสนุน ไม่เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน

3. ผู้บริหารควรบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารมหาวิทยาลัย ให้ครบ 10 ข้อ ไม่ควรใช้หลักอุปถัมภ์

4. ต้องจัดการระบบประเมินใหม่ทั้งระบบ เพราะไม่ได้มีธรรมาภิบาล ดีเด่นอยู่ที่ปลายปากกาของหัวหน้าหลักสูตร ทำให้เกิดข้อขัดแย้งในองค์กรบ่อยครั้ง ควรจะออกแบบระบบ MIS ให้สามารถตรวจสอบผลการกรอกข้อมูลภาระงาน เพื่อนำมาประกอบการประเมินขั้นเงินเดือนได้เลย ข้อมูลต่าง ๆ ที่กรอกต้องแสดงหลักฐานจริงในฐานข้อมูล ไม่สามารถสร้างตัวเลขเท็จได้ ภาระงานตามจริง ประเมินได้ตามจริง ลดข้อครหาว่าดีเด่นอยู่ที่ปลายปากกา

5. ระบบการประเมินไม่ยุติธรรม ผู้บริหารมีตำแหน่ง มีเงินประจำตำแหน่งแล้วยังได้พิจารณาเลื่อนขั้นมากกว่าคนระดับใต้บังคับบัญชา ทำให้คนทำงานจริง ๆ เบื่อหน่ายการทำงาน อาจารย์ผู้ที่ไม่มีชั่วโมงสอน แต่ได้พิจารณาผลงานดีเด่น ควรปรับปรุงระบบการประเมินอย่างมาก

6. ให้ความเป็นธรรมและเปิดเผยข้อมูลเวลาประเมินความดีความความชอบ ควรมีการประกาศคะแนนประเมินสมรรถนะการทำงานในการประเมินขั้นเงินเดือน

7. เกณฑ์ในการพิจารณาภาระงานบางอย่าง ควรให้ค่าน้ำหนักมากกว่านี้ เช่น การตีพิมพ์ผลงานในระดับนานาชาติ ที่อยู่ในค่า Q1 Q2 เป็นต้น

8. ควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ

9. การเผยแพร่และติดตามผลการดำเนินงานหรือการทำงานให้ต่อเนื่อง ตรงไปตรงมา

10. ควรพิจารณาค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มาปฏิบัติหน้าที่ในวันเสาร์ – อาทิตย์ ให้เหมาะสม ปัจจุบันต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัด หรือหากเห็นว่าไม่คุ้มกับภาระค่าใช้จ่ายก็ควรยกเลิกหลักสูตร กศ.ปช.

การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

1. ควรมีการสื่อสารมากขึ้น ส่งเสริมการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการสื่อสาร สร้างความเป็นหนึ่งเดียว เป็นเอกภาพในระดับมหาวิทยาลัย ไม่ใช่เป็นเอกภาพเฉพาะกลุ่มของใคร ที่เหลือไร้ตัวตน

3. ควรเน้นสร้างบรรยากาศวิชาการ สื่อสารวิชาการให้มาก เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อย่ามีปฏิสัมพันธ์อะไรกันมาก เพราะจะเกิดกลุ่มก๊วนขึ้น และทะเลาะกัน ...Keep distance is the best ...

4. บุคลากรของมหาวิทยาลัยควรมีกิจกรรมร่วมกันมากกว่านี้ เนื่องจากปัจจุบันอาจารย์ต่างคณะกันจะรู้จักกันน้อยมาก ให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทุกปี

5. มีกิจกรรมร่วมกันน้อย ฝ่ายสนับสนุนบางส่วนงานมีบทบาทน้อย และมักให้เป็นหน้าที่ของอาจารย์ในการดำเนินการเอง กิจกรรมสัมพันธ์น้อย องค์กรเดียวกันแต่ไม่รู้จักกัน แตกต่างกับมหาวิทยาลัยระดับเดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียงภาคอิสานหรือภาคอื่น ๆ

6. ควรมีการประชุมรวมของบุคลากรในคณะ เพื่อรับฟังข้อมูล ปัญหาต่าง ๆ ที่มี และสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด

7. หัวหน้าหน่วย ควรได้รับการยอมรับ ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

8. ควรใช้ช่องทางการสื่อสารที่จำเป็น และ ลดการใช้ Line ในการส่งเอกสาร หรือ ข้อความต่าง ๆ เนื่องจาก Line ไม่เก็บข้อมูล และดูล่วงละเมิดความเป็นส่วนตัว เช่นเดียวกับในการหาเสียง การเลือกตั้งต่าง ๆ ไม่ควรให้เบอร์โทรศัพท์ของอาจารย์ เพื่อการส่งข้อความหาเสียง เพราะละเมิดความเป็นส่วนตัว

9. ควรสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่แทนการสื่อสารโดยใช้กระดาษได้แล้ว

การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

1. ควรมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และสร้างการเข้าถึงได้ในทุกภาคส่วน

2. ควรมีการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจให้กับพนักงานมากขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพิ่มสวัสดิการครอบครัว

3. ควรกำหนดระเบียบใหม่ที่สามารถเบิกจ่ายได้ง่าย ในกรณีเข้าโรงพยาบาลเอกชน

4. ควรให้ความสนใจและเห็นความสำคัญกับบุคคลากรที่ทำชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยอย่างครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น

5. ควรมีการประเมินสุขภาพจิต และ ความเครียดของอาจารย์ เพิ่มขึ้นจากการตรวจสุขภาพร่างกาย

6. ต้องการให้มีประกันสุขภาพ ต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี ไม่ควรยกเว้นบางปี และต้องประสานกับประกันสังคมให้จ่ายในการตรวจโรคอย่างละเอียดและครอบคลุมทุกโรค แบบฟรีเพราะ จ่ายประกันสังคมไปแล้ว ไม่ใช่เพียงแค่โรคพื้นฐานทั่ว ๆ ไป

7. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล กรณีที่แพทย์จ่ายยานอกบัญชี ของสิทธิ์ประกันสังคม ควรได้รับการดูแลหรือนำมาเบิกกับมหาวิทยาลัยได้ เพราะมีความจำเป็นจริง ๆ ในการรักษาพยาบาล

8. ควรส่งเสริมให้มีหอพักอาจารย์เพิ่ม และควรเพิ่มหลักเกณฑ์อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ใหม่ ที่ขาดแคลนหรือมาจากต่างจังหวัดควรได้รับการพิจารณาให้ได้พักในหอพักใหม่

9. ควรส่งเสริมและพัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ให้มีจำนวนเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมให้บริการต่อคณาจารย์และเจ้าหน้าที่

10. บุคลากรที่สมัครเข้ามาเป็นพนักงานสานวิชาการในวุฒิปริญญาโท แต่จบปริญญาเอก เมื่อปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี ควรมีการพิจารณาผลการดำเนินงาน เพื่อปรับเงินเดือนในระดับปริญญาเอก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

11. ให้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องปรับอากาศ ประจำห้องเรียนและห้องพักอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีการศึกษา 2561 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2561 ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ) ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ในประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย และประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยให้บุคลากรกรอกแบบสำรวจผ่านระบบสารสนเทศ (MIS) ของมหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 987 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 592 คน คิดเป็นร้อยละ 60.53 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 406 คน คิดเป็นร้อยละ 41.51 ด้านการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี มีมากกว่ากลุ่มอื่นคือมีจำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีจำนวน 726 คน คิดเป็นร้อยละ 74.23 บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 20.76 รองลงมาคือบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร้อยละ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 17.79

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ)

- บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.33 คะแนน) โดยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.46 รองลงมาคือด้านนักศึกษา คะแนนเฉลี่ย 4.41 และด้านอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.39 ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.06

เมื่อแยกพิจารณาตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรคณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความพึงพอใจด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 4.52 และ 4.40 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการและคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีความพึงพอใจด้านนักศึกษามากที่สุด มีค่าเฉลี่ย คือ 4.37 และ 4.54 ตามลำดับ

ส่วนบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจด้านอาจารย์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 และบุคลากรของคณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะสาธารณสุขศาสตร์ ทุกคณะมีความพึงพอใจในด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้น้อยที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.25 4.03 4.10 3.90 4.02 และ 3.84 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และทรัพยากรเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีไม่เพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นผลมาจากงบประมาณที่มีจำนวนจำกัดจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้อย่างเพียงพอ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในบริเวณที่มีความจำกัดเรื่องสถานที่ อาคารหรือสิ่งปลูกสร้างเดิมที่มีอยู่มีอายุมากต้องมีการปรับปรุงซ่อมแซมอยู่บ่อยครั้ง อีกทั้งด้วยขนาดของพื้นที่ที่จำกัดจึงไม่สอดคล้องกับสภาพของมหาวิทยาลัยที่กำลังเติบโต จึงมีการปลูกสร้างอาคารใหม่ให้เหมาะสมกับพื้นที่ และรองรับการเติบโตของมหาวิทยาลัย จึงส่งผลให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

1. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อผลต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น และ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ย 4.35 เท่ากัน

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากรพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นสูงสุด คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.64 ส่วนบุคลากรของคณะครุศาสตร์ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นสูงสุด ซึ่งคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.67

2. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.32 รองลงมาคือประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.24

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน ระดับนานาชาติ

ที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย และ สถาบันภาษา มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 4.22 และ 4.33 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในประเด็นการเป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.44

3. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.22 รองลงมาคือด้านพร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.18

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี และ พร้อมสู้งาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.63 และ 4.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

บุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงสุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.20 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 และบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ น้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 เท่ากัน

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน บุคลากรของคณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และ สถาบันภาษา ทีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงสุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.45 บุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย และ สำนักคอมพิวเตอร์ มีความพึงพอใจต่อด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงสูด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.63 บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และ สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความพึงพอใจต่อด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.22 และหน่วยตรวจสอบภาพในมีความพึงพอใจต่อด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.96

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 (สายวิชาการ)

ด้านนักศึกษา

1. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและกำกับติดตามให้ทุกหลักสูตรจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในทุกด้าน

2. ควรส่งเสริมให้ทุกหลักสูตรจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนเปิดภาคการศึกษา

3. ควรเพิ่มทักษะการทำงานและการประกอบอาชีพที่จำเป็น เพื่อให้นักศึกษาทำงานได้

4. หลักสูตรควรเพิ่มช่องทางติดต่อข่าวสารของนักศึกษามากขึ้น

ด้านอาจารย์

1. มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงระบบการประเมินคุณภาพการสอนที่หลากหลายมิติ ทั้งจากนักศึกษา อาจารย์ ประธานหลักสูตร รวมไปถึงผู้บริหาร และนำผลการประเมินการสอนมาใช้ในระบบการประเมินความดี ความชอบอย่างจริงจัง

2. จำนวนอาจารย์บางสาขามีจำนวนพอดีตามมาตรฐานการกำกับหลักสูตร ซึ่งหากมีกรณีฉุกเฉิน เช่น อาจารย์เสียชีวิต เจ็บป่วย หรือ ลาออก ทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ

3. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายของอาจารย์บางท่านมีปริมาณมาก ไม่ว่าจะเป็นภาระงานสอน และภาระงานด้านอื่น ๆ ในขณะที่อาจารย์บางท่านมีภาระงานน้อย

4. อาจารย์ควรได้รับการส่งเสริมทักษะความรู้ทางด้านวิชาการมากขึ้น

5. อาจารย์บางท่านไม่เข้าสอนเป็นประจำ หรือไม่สอน

6. อาจารย์ควรมีการพูดคุย สอบถาม ในเรื่องส่วนตัว ปัญหาในครอบครัวของนักศึกษาด้วย เพื่อเป็นแนวทางการการช่วยเหลือก่อนนักศึกษาจะไม่สนใจเรียน

ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน

1. ควรมีการจัดประชุมการบริหารหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

2. หลักสูตรควรให้ความรู้แก่อาจารย์ทุกท่านในเรื่องการบริหารงานหลักสูตร

3. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับชุมชน ท้องถิ่น เป็นที่พึ่งของชุมชน ของหลักสูตรยังไม่สามารถสะท้อนวิสัยทัศน์ได้อย่างแท้จริง

4. ควรมีการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลายวิธี

5. เน้นการผลิตบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติให้มากขึ้น

6. รายวิชาพื้นฐานมีมากเกินไป โดยเฉพาะรายวิชาที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ทำให้กระทบกับเวลาที่ใช้ในการสอนรายวิชาของหลักสูตรบังคับ และวิชาพื้นฐานส่วนใหญ่ อยู่ในหมวดสังคมและมนุษย์ฯ มากเกินไป โดยเฉพาะนักศึกษาของวิทยาศาสตร์ฯ ยิ่งไปกว่านั้น ในบางรายวิชา มีการจัดการเรียนมาตั้งแต่ระดับชั้นของ สพฐ. มากเพียงพอแล้ว แต่ก็มาบังคับให้เรียนในระดับปริญญาตรี แทนที่นักศึกษาจะได้เรียนรู้รายวิชาทางวิชาชีพให้มาก แต่ต้องไปเรียนรายวิชาเหล่านี้ อาจจะส่งผลดีต่อประเทศ แต่ไม่ส่งผลดีต่อนักศึกษา

7. ปรับปรุงรูปแบบของรายวิชาพื้นฐาน ไม่ควรกำหนดให้เรียนเฉพาะในคณะตนเองเหมือนหลักสูตรภายในคณะครุฯ เป็นการจำกัดการเรียนรู้ของเด็ก รวมถึงรายวิชาพื้นฐานของคณะมนุษยฯ ที่มากเกินไป เกินความจำเป็นในการนำไปใช้

8. รายวิชาการศึกษาทั่วไปบางรายวิชาไม่ควรกำหนดเป็นวิชาบังคับ เช่น การคิดและตัดสินใจ และไม่เคยได้รับการนำเสนอในที่ประชุมของมหาวิทยาลัย

9. ควรมีการจัดสอนหรืออบรมภาษาอังกฤษให้มากขึ้น

ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

1. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ยังไม่เพียงพอ ควรมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลที่มีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาที่ดีกว่าเดิม

2. ควรจัดสถานที่ให้มีความหลากหลายและเพียงพอเพื่อการทำงานของนักศึกษา การพักผ่อน การประชุม การทานอาหารว่าง และอื่น ๆ

3. ควรจัดคอมพิวเตอร์ส่วนกลางไว้ให้นักศึกษาที่ฐานะทางบ้านยากจนได้มีโอกาสใช้อย่างเพียงพอ

4. ควรพัฒนาห้องสโมสรนักศึกษาทั้งภาคปกติและภาคพิเศษให้มีโต๊ะและเก้าอี้ประชุมและทำงานอย่างเพียงพอ พร้อมเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพที่ใช้ทำงานได้ดี

5. ควรให้มีการตรวจสอบ ปรับปรุงห้องเรียน เครื่องเสียง โปรเจคเตอร์ และอุปกรณ์อื่น ๆ ในระหว่างภาคการศึกษา เนื่องจากบางห้องอุปกรณ์เกิดการชำรุดส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน

6. มหาวิทยาลัยมีสนาม เครื่องออกกำลังกาย และฟิตเนสที่มีความพร้อมแต่การดูแลรักษายังไม่ดีเท่าที่ควร และควรให้ความสำคัญกับสุขอนามัยและความสะอาดให้มากขึ้น

7. มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมให้ใช้บทเรียนออนไลน์ แต่ระบบอินเตอร์เน็ตยังใช้งานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ทำให้นักศึกษาไม่สามารถเข้าถึงบทเรียนออนไลน์ได้

8. ห้องปฏิบัติการการเรียนการสอนด้านโรงแรมควรพัฒนาปรับปรุงให้มีมาตรฐานเทียบเท่าโรงแรม (ห้อง 22.4.2)

9. พื้นที่การทำงานในระยะเวลาที่ต้องการ เช่น การทำงานร่วมกัน กลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย ในเวลานอกเวลาราชการ เนื่องจากเป็นสาขาวิชาที่ต้องทำงานตลอดเวลา ใช้เวลาทำงานมาก และต้องการพื้นที่ทำงานร่วมกันเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้

10. การจัดห้องเรียนควรพิจารณาจากจำนวนผู้เรียนด้วย

ด้านข้อร้องเรียนต่าง ๆ

1. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกเวลาเรียนควรจัดในช่วงปิดภาคเรียนของโรงเรียนการศึกษาขึ้นพื้นฐานเนื่องจากผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นครู โครงการที่นักศึกษาต้องใช้งบประมาณส่วนตัวควรยุบโครงการรวมกันและจัดครั้งเดียวเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย

2. ลิฟต์ขัดข้องบ่อยมาก

ด้านการจัดการเรียนการสอน

1. ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนอกชั้นเรียน การเรียนรู้ปฏิบัติงานพื้นที่จริง รวมไปถึงการจัดรถบริการ

2. ควรมีการให้อิสระในการออกแบบรูปแบบการสอน เนื่องจากสมรรถนะ สาระ ศาสตร์ ของแต่ละรายวิชาที่มุ่งเน้นมีความแตกต่างกัน สร้างความหลากหลายในรูปแบบ พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาเป็นหลัก

3. ทุกรายวิชาที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยควรมีการกำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตาม มคอ.3 และการวัดและการประเมินการจัดการเรียนการสอนควรมีความชัดเจนและแจ้งให้นักศึกษารับทราบ

4. ควรมีการวางระบบการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับ มคอ.3 อย่างแท้จริง และกิจกรรมต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

5. ควรมีการบูรณาการการสอนข้ามศาสตร์ให้มากขึ้น

6. ควรทบทวนการคิดภาระงานแบบไม่หารเวลาสอนวิชาปฏิบัติร่วมกันของอาจารย์ 2 คนขึ้นไป

7. ควรจัดอบรมกระบวนการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพิ่มการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนให้มากยิ่งขึ้น

8. ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อกับนักศึกษาเพื่อส่งเสริมด้านพัฒนาการเรียนการสอน

9. ในการจัดสอบต่าง ๆ ควรเข้มงวดหรือมีมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย เช่น การตรวจบัตรนักศึกษา หรือการแต่งกายในการเข้าสอบแต่ละครั้ง ทั้งนี้เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษามีความเคารพในกฎระเบียบของสังคม

10. Internet ในห้องเรียน ไม่สามารถใช้การได้ ยังขาดอุปกรณ์ ทั้ง Hardware และ Software ที่สนับสนุนการเรียนการสอนในบางรายวิชา เช่น ระบบ Cloud Server สำหรับฝึกปฏิบัติสำหรับอาจารย์และนักศึกษา มือถือ หรือ Tablet สำหรับวิชา Mobile programming สำหรับตรวจสอบผลงานที่พัฒนา

ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. พื้นที่ ตึก อาคาร พื้น ผนัง เพดาน เครื่องปรับอากาศ และครุภัณฑ์ในการทำงานเก่า มีอายุการใช้งานมานาน ควรปรับปรุง เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

2. ควรให้บุคลากรสามารถนั่งทำงานนอกสำนักงานได้ โดยพิจารณาจากงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง

3. ที่ทำงานของอาจารย์คับแคบและไม่เพียงพอ ห้องพักอาจารย์ควรมีความเป็นส่วนตัว เหมาะสมกับบรรยากาศในการทำงานด้านวิชาการ ควรปรับปรุงห้องพักให้มีความสะดวกสบายและเหมาะสมสำหรับการเตรียมการสอน

4. ห้องพักอาจารย์ ไม่ควรให้นักศึกษามานั่งทำงาน และทำการบ้านตลอดเวลา หากต้องการปรึกษาควรนัดหมายล่วงหน้า และใช้พื้นที่ส่วนกลางแนะนำ เมื่อเรียบร้อยตามกำหนดเวลาควรเปิดโอกาสให้นักศึกษากลุ่มอื่นเข้าใช้พื้นที่ต่อ

5. ควรมีห้องปฏิบัติการ ครุภัณฑ์ เจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการที่เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบัณฑิต

6. ควรปรับปรุงห้องเรียนแบบ Smart class room เพิ่มขึ้น

7. พื้นที่สีเขียวมีน้อยลง มหาวิทยาลัยควรเพิ่มมีพื้นที่สีเขียวในการปลูกต้นไม้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่สามารถจัดการเรียนนอกห้องเรียนได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

8. ควรจัดการการขยะอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และบังคับใช้อย่างจริงจัง รวมถึงพลังงานทดแทนด้วย

9. ด้านความปลอดภัย ยังคงมีพนักงานขายประกัน/ บัตรเครดิต ขึ้นมาในอาคารอยู่เสมอ

10. ควรจัดการเรื่องพื้นที่จอดรถ การจราจร ให้มีและมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด มหาวิทยาลัยควรมีการออกระเบียบปฏิบัติ เรื่องการจัดระเบียบการจอดรถให้เหมาะสม แบ่งเป็นที่จอดจักรยานยนต์ และรถยนต์อย่างชัดเจน เนื่องจากสภาพปัจจุบันไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่สามรถจัดระเบียบได้ตามที่ควรจะเป็น เนื่องจากความไม่ชัดเจนของระบบดังกล่าว

11. หน้ามหาวิทยาลัยควรจัดการให้มีความเหมาะสม สวยงาม และสะอาด

ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน

1. ควรปรับขั้นตอนในการขอพิจารณาตำแหน่งวิชาการ เช่น ควรจะส่งเอกสารประกอบการสอนคู่ขนานกับการส่งผลงานวิจัยเพื่อลดระยะเวลาในการรอผลงาน เป็นต้น

2. การทำวิจัยยังมีทุนสนับสนุนในด้านวิทยาศาสตร์พื้นฐานมีน้อย

3. ควรประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครบทุกด้านด้วยความยุติธรรม เพื่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

4. การทำเอกสารเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความยุ่งยาก

5. ควรเพิ่มสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล

ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล

1. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ และกำกับติดตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

2. เกณฑ์ในการพิจารณาภาระงานบางอย่าง ควรให้ค่าน้ำหนักมากกว่านี้ เช่น การตีพิมพ์ผลงานในระดับนานาชาติ ที่อยู่ในค่า Q1 Q2 เป็นต้น

3. ควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ

4. ควรพิจารณาค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มาปฏิบัติหน้าที่ในวันเสาร์ – อาทิตย์ ให้เหมาะสม ปัจจุบันต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัด หรือหากเห็นว่าไม่คุ้มกับภาระค่าใช้จ่ายก็ควรยกเลิกหลักสูตร กศ.ปช.

การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

1. ควรมีการสื่อสารมากขึ้น ส่งเสริมการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างความเป็นเอกภาพ

2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยควรมีกิจกรรมร่วมกันมากกว่านี้ เนื่องจากปัจจุบันอาจารย์ต่างคณะกันจะรู้จักกันน้อยมาก ให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทุกปี

3. มหาวิทยาลัยควรมีระบบและกลไกส่งเสริมให้หัวหน้าสำนักงานหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

4. ควรสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่แทนการสื่อสารผ่านทางเอกสาร

การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

1. ควรมีการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจให้กับพนักงานมากขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพิ่มสวัสดิการครอบครัว

2. ควรกำหนดระเบียบใหม่ที่สามารถเบิกจ่ายได้ง่าย ในกรณีเข้าโรงพยาบาลเอกชน

3. ควรให้ความสนใจและเห็นความสำคัญกับบุคคลากรที่ทำชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยอย่างครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น

4. ควรมีการประเมินสุขภาพจิต และ ความเครียดของอาจารย์ เพิ่มขึ้นจากการตรวจสุขภาพร่างกาย

5. ควรส่งเสริมให้มีหอพักอาจารย์เพิ่ม และควรเพิ่มหลักเกณฑ์อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ใหม่ ที่ขาดแคลนหรือมาจากต่างจังหวัดควรได้รับการพิจารณาให้ได้พักในหอพักใหม่

6. มหาวิทยาลัยควรมีระบบการตรวจสอบดูแลรักษาเครื่องปรับอากาศประจำห้องเรียน และห้องพักอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ

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.

ชัยวัฒน์ ยี่วาศรี. (2561). ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล. งานบริหารทั่วไป สำนักงานคณบดีคณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชูเกียรติ จากใจชน, นัยนา จันจิระสกุล, จิราภรณ์ โภชกปริภัณฑ์, ทรงวุฒิ บุริมจิตต์ และ ศรีสมร สินทับ. (2559). ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

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

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

ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ ฐิติมา ไชยะกุล. (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

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

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

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

นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ใน สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

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.

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

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

ยศนันท์ อ่อนสันทัด. (2560). การศึกษาเรื่องความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล. สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

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.

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. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา					
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 โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร					

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

มหาวิทยาลัยได้กำหนดจุดเน้นจุดเด่นหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะโดยผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ไว้ 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