รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร

ที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2562

กองประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2562

กองประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

หัวข้อวิจัย รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2562

ผู้วิจัย กองประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี

ปีที่ทำวิจัยสำเร็จ 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประปีการศึกษา 2562 โดยเป็นการสำรวจ 1) ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ) 2) ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย 3) ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย 4) ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต และ 5) ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน โดยให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย กรอกแบบสำรวจผ่านระบบสารสนเทศ (MIS) ของมหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.40 และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมา คือ ด้านนักศึกษา และ ด้านอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.45 ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.19

ความคิดเห็นของบุคคลากรมหาวิทยาลัยต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาใน แต่ละประเด็นพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40 รองลงมา คือ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น และ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.38 และ 4.35 ตามลำดับ

ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.32 รองลงมาคือประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.28

ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ

มาก โดยด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.25 รองลงมาคือด้านพร้อมสู้งาน และ ด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.20 และ 4.18 ตามลำดับ

ความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.27 รองลงมาคือการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และ การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.20 4.18 4.17 และ 4.14 ตามลำดับ

คำนำ

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2562 นี้ จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจข้อมูลความคิดเห็นและความพึงพอใจ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ในประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย และประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน โดยสำรวจจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาทุกหน่วยงาน เพื่อนำผลการสำรวจไปปรับปรุงคุณภาพหลักสูตร พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพัฒนาระบบและกลไกเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณสำนักคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาระบบฐานข้อมูล และขอขอบคุณหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้การสังเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กันยายน 2563

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		ก
คำนำ		ค
สารบัญ		ง
สารบัญตาราง		ฉ
สารบัญภาพ		ฑ
บทที่ 1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ทำการวิจัย	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	10
	พื้นฐานทางพฤติกรรมของบุคลากรกับการปฏิบัติงาน	16
	องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	17
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3	วิธีดำเนินการ	22
	ประชากร	22
	เครื่องมือที่ใช้	22
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
	การวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	24
	ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ	25
	ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ)	29
	ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	56

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	109
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	154
	สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	154
	ข้อเสนอแนะ	158
บรรณานุกรม		166
ภาคผนวก		171

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	25
2	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	27
3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการทุกคณะที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	29
4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะครุศาสตร์ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	33
5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	36
6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	40
7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะวิทยาการจัดการที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	44
8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	48
9	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะสาธารณสุขศาสตร์ที่มีต่อการบริหาร	52
10	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	56
11	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	57
12	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	60
14	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	61
15	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	62
16	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	63
17	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	64
18	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	65
19	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	65
20	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	66
21	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	66
22	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
23	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันภาษา ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	67
24	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	68
25	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	68
26	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	69
27	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	70
28	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	71
29	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	73
30	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	74
31	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	75
32	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
33	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	78
34	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	79
35	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	80
36	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	81
37	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	81
38	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	82
39	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	83
40	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันภาษาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	83
41	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
42	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	85
43	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	85
44	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	87
45	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	89
46	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	90
47	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	92
48	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	94
49	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	95
50	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
51	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	99
52	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	100
53	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	101
54	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	102
55	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	103
56	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	104
57	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันภาษาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	105
58	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	106
59	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
60	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	108
61	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	109
62	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	113
63	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	116
64	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	120
65	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	124
66	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	128
67	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	131
68	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	135
69	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	137
70	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	139

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

71 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย 140

72 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย 142

73 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย 144

74 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันภาษาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย 146

75 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย 147

76 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย 150

77 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย 151

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แผนภูมิแสดงผลของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร	15

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

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารหลักสูตร และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2. ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปปรับปรุงการบริหารหลักสูตร และปรับปรุงการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

3. นำผลการศึกษาที่ได้นำเสนอผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารหลักสูตร การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และสภาพการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่ปฏิบัติงานในช่วงปีการศึกษา 2562 (1 มิถุนายน 2562 – 31 พฤษภาคม 2563) ทั้งหมด 16 หน่วยงาน ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการและคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักคอมพิวเตอร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินและทรัพยากรธรณี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเฉลิมพระเกียรติ สถาบันภาษา สำนักงานอธิการบดี และ หน่วยงานตรวจสอบภายใน

นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

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

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

ปีการศึกษา 2562 หมายถึง ระยะเวลาในช่วง 1 มิถุนายน 2562 – 31 พฤษภาคม 2563

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

มัณฑนา โพธิ์แก้ว (2550 : 9) สรุปไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินจากสถานการณ์ต่าง ๆ 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

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

ดังนั้น การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้ของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็น

ประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งการฝึกหัดทำงานด้วยเพราะจะทำให้ดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงานความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไปต้องมีสิ่งประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะวัดสิ่งเร้าและมีตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นโดยมากใช้การตอบแบบสอบถาม

การวัดความคิดเห็น (Opinion Measurement)

เนื่องจากความคิดเห็นจะส่งผลถึงทัศนะคติและการแสดงถึงพฤติกรรมของเจ้าของความคิด การวัดระดับความคิดเห็นจะช่วยให้กำหนดแนวทางหรือนโยบายต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนรวมได้

การวัดความคิดเห็น ทัศนคติ แรงจูงใจ และค่านิยมได้มีการสร้างแบบทดสอบสำหรับวัดสิ่งต่าง ๆ 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) ประกอบด้วยประโยคต่าง ๆ ที่แต่ละประโยคของผู้ถูกทดสอบแสดงความรู้สึกออกมา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยเฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การใช้มาตรวัดความคิดเห็นแบบลิเคิร์ทสามารถใช้กับจำนวนข้อได้มาก สามารถครอบคลุมเนื้อหาที่น่าสนใจได้อย่างกว้างขวาง ถ้านำมาเปรียบเทียบกับวิธีวัดแบบอื่น ๆ

1.2) วิธีของ เทอร์สโตน (Thurstone Technique) วิธีนี้จะประกอบไปด้วยประโยคต่าง ๆ ประมาณ 10 -20 ประโยคหรือมากกว่านั้นที่ผู้ทดสอบจะต้องแสดงระดับความคิดเห็นต่าง ๆ 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 มหาชนมีความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ อย่างไรบ้าง ส่วนมากจะนำมาใช้กับการเลือกตั้งของพรรคการเมืองหรือที่ทำอะไรเกี่ยวกับประชาชน ผลของการหยั่งเสียงจะขึ้นอยู่กับวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างนั้น ๆ 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 ความพึงพอใจเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่ใช้สำหรับวัดคุณภาพของการให้บริ การของบุคคล หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ

แพทริก ฟอร์ชิท (2550) ได้เขียนหนังสือ How to motive people ได้เขียนหนังสือถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจด้านบวกนั้นสามารถปรับปรุงการทำงานของพนักงานได้ดี การที่เจ้านายสั่งให้พนักงานทำเรื่องนั้นเรื่องนี้ให้สำเร็จนั้นคงเป็นไปไม่ได้แล้ว เนื่องจากพนักงานต้องการมีส่วนร่วมเรื่องต่าง ๆ 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 ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยต่าง ๆ 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 จากความหมายต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างตน สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบหรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการกล่าวคือเป็นความรู้สึกในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกใจโดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจหลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่าจะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากเพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์การอย่างมาก เพราะ

1) ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน และผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่

2) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะไม่ประสบสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่กับการทำงานหากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทาย และไม่มีอิสระเขาย่อมจะเกิดความเบื่อหน่ายหงุดหงิดรำคาญใจอันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเองเพื่อนร่วมงานและสังคมในที่สุด

3) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงานที่ทำจะเกิดความคับข้องใจเพราะการทำงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4) การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรืออมักเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงานย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำตามไปด้วย

นอกจากความหมายของความพึงพอใจ มีผู้กล่าวถึงปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงาน (สิริอร วิชชาวุธ. 2544 : 227) ได้แก่

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

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

จากความหมายของความพึงพอใจ ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในงานที่กล่าวแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการที่บุคคลแสดงทัศนคติต่าง ๆ หรืออีกนัยหนึ่งเป็นผลการประเมินเปรียบเทียบสิ่งที่ได้เห็นจริงกับสิ่งที่คาดหวังว่าสอดคล้องกันหรือมีระดับความคาดหวังมากน้อยเพียงใด ส่วนความพึงพอใจในงาน คือ ภาวะอารมณ์ทางบวกที่บุคคลมีต่องาน โดยความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงานอาจเกิดจากปัจจัยคือ ตัวงานเองหรือสภาพแวดล้อมของงานก็ได้

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction)

ผู้นำหรือผู้บริหารส่วนใหญ่ จะบริหารงานให้ประสิทธิภาพด้วยการสร้างความรู้สึก ให้กับบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมในทางบวกที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่านิยมชอบทำงาน มีความสุขและสนุกกับงาน โดยมีนักจิตวิทยาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

กู๊ด (Good. 1973 : 320 อ้างถึงใน อาคม เก่งบัญชา. 2533 : 64) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง คุณลักษณะ สภาวะ หรือระดับความรู้สึกพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความพอใจต่าง ๆ 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 ความรู้ชอบหรือพึงพอใจที่ดีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มที่

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

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

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

สเปคเตอร์ (Spector. 2000 : 197 อ้างถึงใน กานดา จันทร์แย้ม. 2546 : 79) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคตีทีสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขาหรือกล่าว 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 การปฏิบัติงานใด ๆ 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 การได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงานตรงตามต้องการ

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 การประสานงานต่าง ๆ

10) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits)ได้แก่ เงินค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน สวัสดิการที่อยู่อาศัย การบริการ การรักษาพยาบาล การบริการ การให้มีวันหยุดต่าง ๆ

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

1) ความต้องการสัมฤทธิผล เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จล่วงหน้าได้ด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ 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 ดังนั้นจึงต้อง

พยายามหาสิ่งจูงใจให้คนงานเพื่อให้สร้างผลผลิตให้บรรลุเป้าหมายยิ่งจูงใจที่ยอมรับมาแต่โบราณแล้วและยอมรับกันอยู่ก็คือ เงิน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน มีผลตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่เป็นเงินเงื่อนไขการใช้เงินเป็นที่ล่อใจ ที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1.1) เงินเป็นตัวเสริมแรงทั่วไป เงินมักจะเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร และบางครั้งเงินสามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดมาด้วย

1.2) เงินเป็นเครื่องล่อที่มีเงื่อนไขที่นำไปสู่สิ่งอื่นได้ เงินมีความสัมพันธ์กับเครื่องล่ออื่น ๆ 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 และความคาดหวังที่จะได้รับเงินรางวัลก็ตามมา เงินจะเป็นเครื่องล่อสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินจะนำไปสู่เป้าหมายสามารถจะทำงานหนักเพื่อจะได้เงินมากขึ้น

2) สิ่งล่อใจที่ไม่ใช่เงิน นอกจากเงินแล้วบุคคลยังมีปัจจัยอื่นจูงใจให้คนทำงาน ดัง

2.1) การแข่งขัน จะทำให้คนกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น เพื่อที่จะให้ผลงานของตนเองมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2) ความรู้สึกของความมั่นคงความปลอดภัย หมายถึงการไม่ถูกออกงานง่ายๆโดยขาดหลักประกันโดยมีกำหนดว่าจ้างเป็นรายปี หรืออายุการที่หลักประกันในการทำงานค่าตอบแทนเมื่อมีอุบัติเหตุ การประกันชีวิตคนงานที่เสี่ยงชีวิตอันตราย 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) การลดความซ้ำซากจำเจกับงานที่ทำซ้ำ ๆ 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 เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติการและมีกำลังใจปฏิบัติงาน 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) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

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

2.4) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลือกขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นรวมไปถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่องค์การจักเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.5) สถานการณ์อาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

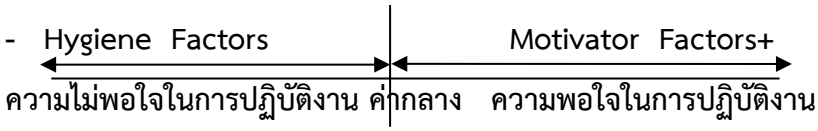
2.6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจในการทำงานในที่แบบใหม่

2.7) ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

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

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 ผู้วิจัยได้เลือกใช้

กรอบความคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (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 ทังในเชิงกายกายและจิตวิทยานั้นมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม (กันยา สุวรรรแสง. 2538 : 76) โดยทั้งสองปัจจัยนี้ มีอิทธิพลต่อการกำหนดบุคลิกลักษณะของบุคคล มีความแตกต่างกันทำให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบโต้ต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ไปตามคุณลักษณะ หรือศักยภาพของตน

พันธุกรรม เป็นสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากสายโลหิต ตั้งแต่ลำดับชั้นของบรรพบุรุษมาสู่ลูกหลานโดยผ่านการสืบพันธ์ (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์. 2532 : 15) ทำให้บุคคลมีลักษณะต่าง ๆ แตกต่างกันส่วนสิ่งแวดล้อมหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ทีมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการอินทรีย์ที่นอกเหนือไปจากอิทธิพลของพันธุกรรม (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 สามารถพัฒนาไปตามศักยภาพ

อย่างมีประสิทธิภาพหรือลดทอนให้ไม่สามารถพัฒนาไปได้เต็มศักยภาพ อย่างมีประสิทธิภาพหรือลดทอนให้ไม่สามารถพัฒนาไปได้เต็มศักยภาพที่ได้รับมา ขึ้นอยู่กับว่าสภาพแวดล้อม มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาการในด้านกายภาพ อารมณ์ สังคมสติปัญญาของบุคคลมากน้อยเพียงใด (กานดา จันทร์แย้ม. 2546 : 11-12)

การบริหารจัดการงานอาชีวศึกษาแก่บุคลเพื่อประกอบอาชีพถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องมีการจัดการและบริหาร เพื่อจะได้เป็นไปตามเป้าหมายวางไว้ การจัดการและการบริหารเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคนในเรื่องของการคิดการแสดงออกซึ่งได้มีกำหนดขึ้นไว้ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามยุคตามสมัย ในขณะเดียวกันการจัดการบริหาร 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 มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสมัครสมานสามัคคีในคณะครู – 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 รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงานมีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ 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 ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี 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 และด้านปัจจัยค้ำจุน

อยู่ใน 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 และเพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านการวางแผนในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลด้านกระบวนการทำงาน 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 และควรจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอให้บุคลากรทุก

คนรับทราบแผนการทำงาน 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 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 77.90 ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

มัณฑนา โพธิ์แก้ว (2550 : 9) สรุปไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินจากสถานการณ์ต่าง ๆ 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

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

ดังนั้น การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้ของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็น

ประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งการฝึกหัดทำงานด้วยเพราะจะทำให้ดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงานความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไปต้องมีสิ่งประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะวัดสิ่งเร้าและมีตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นโดยมากใช้การตอบแบบสอบถาม

การวัดความคิดเห็น (Opinion Measurement)

เนื่องจากความคิดเห็นจะส่งผลถึงทัศนะคติและการแสดงถึงพฤติกรรมของเจ้าของความคิด การวัดระดับความคิดเห็นจะช่วยให้กำหนดแนวทางหรือนโยบายต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนรวมได้

การวัดความคิดเห็น ทัศนคติ แรงจูงใจ และค่านิยมได้มีการสร้างแบบทดสอบสำหรับวัดสิ่งต่าง ๆ 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) ประกอบด้วยประโยคต่าง ๆ ที่แต่ละประโยคของผู้ถูกทดสอบแสดงความรู้สึกออกมา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยเฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การใช้มาตรวัดความคิดเห็นแบบลิเคิร์ทสามารถใช้กับจำนวนข้อได้มาก สามารถครอบคลุมเนื้อหาที่น่าสนใจได้อย่างกว้างขวาง ถ้านำมาเปรียบเทียบกับวิธีวัดแบบอื่น ๆ

1.2) วิธีของ เทอร์สโตน (Thurstone Technique) วิธีนี้จะประกอบไปด้วยประโยคต่าง ๆ ประมาณ 10 -20 ประโยคหรือมากกว่านั้นที่ผู้ทดสอบจะต้องแสดงระดับความคิดเห็นต่าง ๆ 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 มหาชนมีความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ อย่างไรบ้าง ส่วนมากจะนำมาใช้กับการเลือกตั้งของพรรคการเมืองหรือที่ทำอะไรเกี่ยวกับประชาชน ผลของการหยั่งเสียงจะขึ้นอยู่กับวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างนั้น ๆ 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 ความพึงพอใจเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่ใช้สำหรับวัดคุณภาพของการให้บริ การของบุคคล หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ

แพทริก ฟอร์ชิท (2550) ได้เขียนหนังสือ How to motive people ได้เขียนหนังสือถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจด้านบวกนั้นสามารถปรับปรุงการทำงานของพนักงานได้ดี การที่เจ้านายสั่งให้พนักงานทำเรื่องนั้นเรื่องนี้ให้สำเร็จนั้นคงเป็นไปไม่ได้แล้ว เนื่องจากพนักงานต้องการมีส่วนร่วมเรื่องต่าง ๆ 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 ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยต่าง ๆ 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 จากความหมายต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างตน สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบหรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการกล่าวคือเป็นความรู้สึกในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกใจโดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจหลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่าจะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากเพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์การอย่างมาก เพราะ

1) ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน และผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่

2) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะไม่ประสบสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่กับการทำงานหากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทาย และไม่มีอิสระเขาย่อมจะเกิดความเบื่อหน่ายหงุดหงิดรำคาญใจอันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเองเพื่อนร่วมงานและสังคมในที่สุด

3) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงานที่ทำจะเกิดความคับข้องใจเพราะการทำงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4) การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรืออมักเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงานย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำตามไปด้วย

นอกจากความหมายของความพึงพอใจ มีผู้กล่าวถึงปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงาน (สิริอร วิชชาวุธ. 2544 : 227) ได้แก่

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

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

จากความหมายของความพึงพอใจ ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในงานที่กล่าวแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการที่บุคคลแสดงทัศนคติต่าง ๆ หรืออีกนัยหนึ่งเป็นผลการประเมินเปรียบเทียบสิ่งที่ได้เห็นจริงกับสิ่งที่คาดหวังว่าสอดคล้องกันหรือมีระดับความคาดหวังมากน้อยเพียงใด ส่วนความพึงพอใจในงาน คือ ภาวะอารมณ์ทางบวกที่บุคคลมีต่องาน โดยความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงานอาจเกิดจากปัจจัยคือ ตัวงานเองหรือสภาพแวดล้อมของงานก็ได้

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction)

ผู้นำหรือผู้บริหารส่วนใหญ่ จะบริหารงานให้ประสิทธิภาพด้วยการสร้างความรู้สึก ให้กับบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมในทางบวกที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่านิยมชอบทำงาน มีความสุขและสนุกกับงาน โดยมีนักจิตวิทยาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

กู๊ด (Good. 1973 : 320 อ้างถึงใน อาคม เก่งบัญชา. 2533 : 64) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง คุณลักษณะ สภาวะ หรือระดับความรู้สึกพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความพอใจต่าง ๆ 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 ความรู้ชอบหรือพึงพอใจที่ดีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มที่

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

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

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

สเปคเตอร์ (Spector. 2000 : 197 อ้างถึงใน กานดา จันทร์แย้ม. 2546 : 79) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคตีทีสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขาหรือกล่าว 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 การปฏิบัติงานใด ๆ 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 การได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงานตรงตามต้องการ

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 การประสานงานต่าง ๆ

10) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits)ได้แก่ เงินค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน สวัสดิการที่อยู่อาศัย การบริการ การรักษาพยาบาล การบริการ การให้มีวันหยุดต่าง ๆ

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

1) ความต้องการสัมฤทธิผล เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จล่วงหน้าได้ด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ 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 ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อ

องค์การ 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 มีผลตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่เป็นเงินเงื่อนไขการใช้เงินเป็นที่ล่อใจ ที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1.1) เงินเป็นตัวเสริมแรงทั่วไป เงินมักจะเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร และบางครั้งเงินสามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดมาด้วย

1.2) เงินเป็นเครื่องล่อที่มีเงื่อนไขที่นำไปสู่สิ่งอื่นได้ เงินมีความสัมพันธ์กับเครื่องล่ออื่น ๆ 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 และความคาดหวังที่จะได้รับเงินรางวัลก็ตามมา เงินจะเป็นเครื่องล่อสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินจะนำไปสู่เป้าหมายสามารถจะทำงานหนักเพื่อจะได้เงินมากขึ้น

2) สิ่งล่อใจที่ไม่ใช่เงิน นอกจากเงินแล้วบุคคลยังมีปัจจัยอื่นจูงใจให้คนทำงาน ดัง

2.1) การแข่งขัน จะทำให้คนกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น เพื่อที่จะให้ผลงานของตนเองมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2) ความรู้สึกของความมั่นคงความปลอดภัย หมายถึงการไม่ถูกออกงานง่ายๆโดยขาดหลักประกันโดยมีกำหนดว่าจ้างเป็นรายปี หรืออายุการที่หลักประกันในการทำงานค่าตอบแทนเมื่อมีอุบัติเหตุ การประกันชีวิตคนงานที่เสี่ยงชีวิตอันตราย 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) การลดความซ้ำซากจำเจกับงานที่ทำซ้ำ ๆ 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 เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติการและมีกำลังใจปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็น

เครื่องกระตุ้นจูงใจ 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) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

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

2.4) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลือกขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นรวมไปถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่องค์การจักเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.5) สถานการณ์อาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

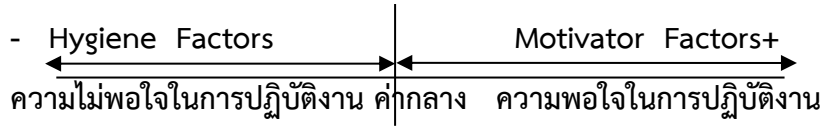
2.6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจในการทำงานในที่แบบใหม่

2.7) ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

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

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 เสริมแรงทั้ง

ทางบวกและทางลบพฤติกรรมของภาวะผู้นำซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 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) ทำให้บุคคลมีลักษณะต่าง ๆ แตกต่างกันส่วนสิ่งแวดล้อมหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ทีมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการอินทรีย์ที่นอกเหนือไปจากอิทธิพลของพันธุกรรม (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 การอบรม

เลี้ยงดู การศึกษา จะมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้พันธุกรรมที่ได้รับมานั้น สามารถพัฒนาไปตามศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพหรือลดทอนให้ไม่สามารถพัฒนาไปได้เต็มศักยภาพ อย่างมีประสิทธิภาพหรือลดทอนให้ไม่สามารถพัฒนาไปได้เต็มศักยภาพที่ได้รับมา ขึ้นอยู่กับว่าสภาพแวดล้อม มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาการในด้านกายภาพ อารมณ์ สังคมสติปัญญาของบุคคลมากน้อยเพียงใด (กานดา จันทร์แย้ม. 2546 : 11-12)

การบริหารจัดการงานอาชีวศึกษาแก่บุคลเพื่อประกอบอาชีพถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องมีการจัดการและบริหาร เพื่อจะได้เป็นไปตามเป้าหมายวางไว้ การจัดการและการบริหารเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคนในเรื่องของการคิดการแสดงออกซึ่งได้มีกำหนดขึ้นไว้ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามยุคตามสมัย ในขณะเดียวกันการจัดการบริหาร 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 มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสมัครสมานสามัคคีในคณะครู – 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 รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงานมีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ 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 ที่

ลาออกในช่วงปี 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 ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี 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 และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ใน 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 และเพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านการวางแผนในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลด้านกระบวนการทำงาน 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 และตำแหน่งที่

แตกต่างกันของบุคลากร 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 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 77.90 ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3
วิธีดำเนินการ

การติดตามความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารหลักสูตร การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ปีการศึกษา 2562 ครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

ประชากร

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

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

- บุคลากรสายสนับสนุน
- บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์)

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 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

การสังเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 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 ประจำปีการศึกษา 2562 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

- บุคลากรสายสนับสนุน
- บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์)

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (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

และผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2562 มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของ**บุคลากรสายสนับสนุน** ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	152	33.63
- หญิง	300	66.37
อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	57	12.61
- ระหว่าง 31 – 40 ปี	208	46.02
- ระหว่าง 41 – 50 ปี	132	29.20
- ระหว่าง 51 – 60 ปี	52	11.50
- มากกว่า 60 ปี	3	0.66
ประเภทของบุคลากร		
- ข้าราชการ	8	1.77
- ลูกจ้างประจำ	6	1.33
- พนักงานราชการ	26	5.75
- ลูกจ้างชั่วคราว	33	7.30
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	379	83.85
สังกัดหน่วยงาน		
- คณะครุศาสตร์	58	12.83
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	10	2.21
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	39	8.63
- คณะวิทยาการจัดการ	14	3.10
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	13	2.88
- คณะสาธารณสุขศาสตร์	7	1.55
- บัณฑิตวิทยาลัย	10	2.21
- สำนักงานอธิการบดี	190	42.04
- สำนักวิทยาบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	35	7.74
- สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	9	1.99
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	18	3.98
- สำนักคอมพิวเตอร์	13	2.88

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
- สถาบันวิจัยและพัฒนา	12	2.65
- สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ	16	3.54
- สถาบันภาษา	3	0.66
- หน่วยตรวจสอบภายใน	5	1.11
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	9.96
- ปริญญาตรี	273	60.40
- ปริญญาโท	133	29.42
- ปริญญาเอก	1	0.22
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา		
- ต่ำกว่า 1 ปี	10	2.21
- 1 – 5 ปี	71	15.71
- 6 – 10 ปี	124	27.43
- 11 – 15 ปี	110	24.34
- 16 – 20 ปี	42	9.29
- 21 ปีขึ้นไป	95	21.02

จากตารางที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามสายสนับสนุน ปีการศึกษา 2562 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.37) อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 46.02) รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 29.20) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 83.85) รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 7.30) บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 42.04) รองลงมาคือบุคลากรคณะครุศาสตร์ (ร้อยละ 12.83) ด้านการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 60.40) รองลงมาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 29.42) ด้านการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี มีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 27.43) รองลงมาระยะเวลา 11 – 15 ปี (ร้อยละ 24.34)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของ**บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์)** ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	240	40.89
- หญิง	347	59.11
อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	21	3.58
- ระหว่าง 30 – 40 ปี	225	38.33
- ระหว่าง 41 – 50 ปี	227	38.67
- ระหว่าง 51 – 60 ปี	106	18.06
- มากกว่า 60 ปี	8	1.36
ประเภทของบุคลากร		
- ข้าราชการ	144	24.53
- พนักงานราชการ	0	0.00
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	427	72.74
- ลูกจ้างชั่วคราว	16	2.73
สังกัดหน่วยงาน		
- คณะครุศาสตร์	97	16.52
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	165	28.11
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	145	24.70
- คณะวิทยาการจัดการ	97	16.52
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	61	10.39
- สำนักงานอธิการบดี	-	-
- สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ	1	0.17
- คณะสาธารณสุขศาสตร์	21	3.58
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	37	6.30
- ปริญญาโท	311	52.98
- ปริญญาเอก	238	40.55
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา		
- ต่ำกว่า 1 ปี	10	1.70
- 1 – 5 ปี	77	13.12

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
- 6 – 10 ปี	192	32.71
- 11 – 15 ปี	112	19.08
- 16 – 20 ปี	82	13.97
- 21 ปีขึ้นไป	114	19.42

จากตารางที่ 2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรสายวิชาการ ปีการศึกษา 2562 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.11) อายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 38.67) รองลงมาอายุระหว่าง 30 – 40 ปี (ร้อยละ 38.33) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 72.74) รองลงมาคือ ข้าราชการ (ร้อยละ 24.53) บุคลากรสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 28.11) รองลงมาคือบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 24.70) ด้านการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 52.98) รองลงมาระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 40.55) ด้านการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี มีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 32.71) รองลงมาระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 19.42)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ)

ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนักศึกษา ด้านอาจารย์ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

โดยความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการที่มีต่อการบริหารหลักสูตรมีรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 3 – 9 ดังต่อไปนี้

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.40**	**0.73**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.45**	**0.67**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.43**	**0.68**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.43	0.68	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่นความรู้พื้นฐานต่าง ๆ และคุณสมบัติอื่น ๆ	4.42	0.69	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.38	0.72	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.50	0.64	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.55**	**0.64**	**มากที่สุด**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ ภาษาต่าง ประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.48	0.66	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.58	0.62	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.54	0.61	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.53	0.61	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่น ๆ	4.55	0.61	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.67	มากที่สุด
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.60	0.67	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.37	0.70	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.45**	**0.70**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.49**	**0.68**	**มาก**
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.51	0.62	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.45	0.69	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.56	0.63	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.54	0.68	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.45	0.69	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.46	0.70	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.46	0.69	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.52	0.67	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.41	0.70	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.57	0.70	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.37	0.72	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.42	0.71	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.45	0.71	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.50**	**0.69**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.46**	**0.72**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.40	0.68	มาก
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.45	0.66	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.52	0.82	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	**4.58**	**0.69**	**มากที่สุด**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.54	0.61	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.50	0.64	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.53	0.65	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.60	0.79	มากที่สุด
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.71	0.75	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน			

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.45	0.66	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.19**	**0.85**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.13	0.77	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.17	0.78	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.80	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.18	0.77	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.19	0.81	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.09	0.88	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.33	0.93	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.27	0.96	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.24	0.97	มาก

จากตารางที่ 3 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรปีการศึกษา 2562 พบว่ามีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.40 คะแนน) และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมา คือ ด้านนักศึกษา และ ด้านอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.45 ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.19

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ คณะครุศาสตร์ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2560 – 2562

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.54**	**0.73**	**มากที่สุด**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.54**	**0.72**	**มากที่สุด**
การรับนักศึกษา	**4.58**	**0.65**	**มากที่สุด**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.57	0.64	มากที่สุด
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่นความรู้พื้นฐานต่าง ๆ และคุณสมบัติอื่น ๆ	4.61	0.65	มากที่สุด
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.54	0.69	มากที่สุด
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.59	0.63	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.61**	**0.70**	**มากที่สุด**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ ภาษาต่าง ประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.60	0.64	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.61	0.69	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.60	0.62	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.58	0.63	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่น ๆ	4.62	0.62	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.65	0.85	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.62	0.85	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.43	0.82	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.57**	**0.66**	**มากที่สุด**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.60**	**0.67**	**มากที่สุด**
2. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.60	0.62	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.55	0.66	มากที่สุด
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.66	0.63	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.65	0.68	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.58	0.66	มากที่สุด
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.59	0.64	มากที่สุด
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.59	0.63	มากที่สุด
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.65	0.61	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.57	0.66	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.60	0.87	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.51	0.65	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.54	0.65	มากที่สุด
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.61	0.62	มากที่สุด
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.63**	**0.68**	**มากที่สุด**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.60**	**0.71**	**มากที่สุด**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.55	0.65	มากที่สุด
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.60	0.61	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.64	0.86	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	**4.68**	**0.70**	**มากที่สุด**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.66	0.59	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.63	0.62	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.61	0.64	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.72	0.84	มากที่สุด
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.80	0.82	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.61	0.62	มากที่สุด
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.42**	**0.84**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.43	0.73	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.42	0.75	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.72	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.46	0.71	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.42	0.76	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.35	0.78	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.44	1.00	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.44	1.04	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.40	1.04	มาก

จากตารางที่ 4 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์คณะครุศาสตร์ ต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2562 พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (4.54 คะแนน) และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน ด้านอาจารย์ และด้านนักศึกษา คะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.63 4.57 และ 4.54 ตามลำดับ สำหรับด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก แต่เป็นด้านที่อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.42

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.35**	**0.77**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.47**	**0.66**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.49**	**0.65**	**มาก**

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.49	0.66	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่นความรู้พื้นฐานต่าง ๆ และคุณสมบัติอื่น ๆ	4.48	0.63	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.44	0.69	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.56	0.60	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.51**	**0.62**	**มากที่สุด**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ ภาษาต่าง ประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.51	0.65	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.60	0.57	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.55	0.61	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.52	0.61	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่น ๆ	4.56	0.61	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.40	0.63	มาก
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.40	0.63	มาก
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.42	0.70	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.47**	**0.71**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.51**	**0.66**	**มากที่สุด**

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.52	0.62	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.50	0.69	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.58	0.61	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.55	0.66	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.47	0.70	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.51	0.65	มากที่สุด
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.51	0.67	มากที่สุด
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.59	0.61	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.47	0.69	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.38	0.72	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.43	0.77	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.39	0.78	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.50	0.71	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.43**	**0.79**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.44**	**0.83**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.44	0.69	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.47	0.70	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.13	1.09	มาก
การจัดการเรียนการสอน	**4.44**	**0.83**	**มาก**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.52	0.67	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.50	0.70	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.53	0.70	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.25	1.06	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.38	1.02	มาก
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.50	0.70	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.05**	**0.93**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.07	0.82	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.10	0.89	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.89	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.13	0.84	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.25	0.81	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.12	0.88	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	3.93	1.10	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	3.93	1.03	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	3.80	1.08	มาก

จากตารางที่ 5 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2562 พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (4.35 คะแนน) และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านอาจารย์ และด้านนักศึกษา คะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 เท่ากัน รองลงมาคือด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.43 สำหรับด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นด้านที่อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.05

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.30**	**0.68**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.49**	**0.61**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.44**	**0.64**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.44	0.64	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่นความรู้พื้นฐานต่าง ๆ และคุณสมบัติอื่น ๆ	4.44	0.62	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.37	0.69	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.52	0.59	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.63**	**0.54**	**มากที่สุด**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ ภาษาต่าง ประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.52	0.64	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.61	0.56	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.59	0.55	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.59	0.55	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่น ๆ	4.57	0.59	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.71	0.47	มากที่สุด
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.79	0.43	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.40	0.64	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.50**	**0.62**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.56**	**0.59**	**มากที่สุด**
4. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.53	0.60	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.50	0.67	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.60	0.55	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.59	0.58	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.50	0.61	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.53	0.64	มากที่สุด
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.58	0.56	มากที่สุด
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.58	0.56	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.45	0.70	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.79	0.43	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.36	0.67	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.48	0.64	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.48	0.61	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.58**	**0.54**	**มากที่สุด**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.57**	**0.54**	**มากที่สุด**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.43	0.57	มาก
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.49	0.61	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.79	0.43	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	**4.70**	**0.48**	**มากที่สุด**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.64	0.50	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.51	0.60	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.61	0.57	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.86	0.36	มากที่สุด
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.86	0.36	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.46	0.60	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.28**	**0.73**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.22	0.65	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.28	0.66	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.71	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.28	0.67	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.16	0.77	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.12	0.79	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.43	0.65	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.36	0.93	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.43	0.76	มาก

จากตารางที่ 6 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2562 พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (4.30 คะแนน) และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.58 สำหรับ 3 ด้านที่เหลือมีความพึงพอใจระดับมาก ได้แก่ ด้านอาจารย์ ด้านนักศึกษา และ ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าคะแนน 4.50 4.49 และ 4.28 ตามลำดับ

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.25**	**0.76**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.28**	**0.75**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.20**	**0.84**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.24	0.81	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่นความรู้พื้นฐานต่าง ๆ และคุณสมบัติอื่น ๆ	4.16	0.86	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.13	0.87	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.25	0.82	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.45**	**0.68**	**มาก**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ ภาษาต่าง ประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.31	0.78	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.44	0.78	มาก
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.40	0.73	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.40	0.72	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่น ๆ	4.44	0.68	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.53	มากที่สุด
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.57	0.53	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.20	0.73	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.23**	**0.83**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.27**	**0.82**	**มาก**
5. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.32	0.72	มาก
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.22	0.81	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.35	0.83	มาก
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.34	0.86	มาก
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.24	0.86	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.19	0.93	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.11	0.92	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.23	0.93	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.15	0.78	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.57	0.53	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.16	0.81	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.26	0.81	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.19	0.88	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.34**	**0.69**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.28**	**0.70**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.16	0.85	มาก
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.24	0.73	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.43	0.53	มาก
การจัดการเรียนการสอน	**4.47**	**0.63**	**มาก**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.36	0.68	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.35	0.71	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.34	0.75	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระคำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.57	0.53	มากที่สุด
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.71	0.49	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน			

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.26	0.75	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.16**	**0.75**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	3.85	0.82	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	3.98	0.79	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.85	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	3.96	0.85	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	3.94	0.92	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	3.89	0.98	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.71	0.49	มากที่สุด
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.57	0.53	มากที่สุด
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.57	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ ต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2562 พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (4.25 คะแนน) และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยอาจารย์มีความ พึงพอใจต่อด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.43 รองลงมาคือด้านนักศึกษา และ ด้านอาจารย์ ค่าเฉลี่ย 4.28 และ 4.23 ตามลำดับ สำหรับด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.16

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**3.55**	**0.50**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**3.97**	**0.53**	**มาก**
การรับนักศึกษา	**4.36**	**0.56**	**มาก**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.31	0.62	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่นความรู้พื้นฐานต่าง ๆ และคุณสมบัติอื่น ๆ	4.31	0.56	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.31	0.56	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.49	0.50	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**3.21**	**0.40**	**ปานกลาง**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ ภาษาต่าง ประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.34	0.60	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.56	0.53	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.54	0.53	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.51	0.54	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่น ๆ	4.49	0.57	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	0.00	0.00	-

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	0.00	0.00	-
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.33	0.63	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.22**	**0.56**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.02**	**0.52**	**มาก**
6. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.56	0.53	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.48	0.57	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.62	0.52	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.51	0.62	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.44	0.59	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.39	0.61	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.41	0.53	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.43	0.59	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.34	0.60	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	0.00	0.00	-
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.34	0.57	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.46	0.59	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.49	0.67	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**3.33**	**0.41**	**ปานกลาง**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**2.96**	**0.38**	**ปานกลาง**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.41	0.59	มาก
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.46	0.56	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	0.00	0.00	-
การจัดการเรียนการสอน	**2.69**	**0.31**	**ปานกลาง**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.46	0.53	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.49	0.50	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.52	0.50	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	0.00	0.00	-
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	0.00	0.00	-
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.34	0.54	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**2.67**	**0.50**	**ปานกลาง**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.08	0.71	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.05	0.74	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.67	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	3.95	0.64	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.11	0.73	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	3.85	1.00	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	0.00	0.00	-
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	0.00	0.00	-
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	0.00	0.00	-

จากตารางที่ 8 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2562 พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (4.25 คะแนน) และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยอาจารย์มีความพึงพอใจต่อด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.43 รองลงมาคือด้านนักศึกษา และ ด้านอาจารย์ ค่าเฉลี่ย 4.28 และ 4.23 ตามลำดับ สำหรับด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.16

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	**4.38**	**0.59**	**มาก**
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	**4.56**	**0.52**	**มากที่สุด**
การรับนักศึกษา	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.52	0.51	มากที่สุด
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่นความรู้พื้นฐานต่าง ๆ และคุณสมบัติอื่น ๆ	4.52	0.51	มากที่สุด
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.57	0.60	มากที่สุด
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.62	0.50	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	**4.61**	**0.51**	**มากที่สุด**
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ ภาษาต่าง ประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.57	0.51	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.67	0.48	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.57	0.51	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.57	0.51	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่น ๆ	4.57	0.51	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.67	0.52	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.67	0.52	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับนักศึกษา			
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.52	0.51	มากที่สุด
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	**4.44**	**0.59**	**มาก**
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	**4.52**	**0.53**	**มากที่สุด**
7. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.67	0.48	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.48	0.60	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.52	0.51	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.67	0.48	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.48	0.51	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.48	0.60	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.48	0.51	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.52	0.51	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.43	0.51	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.50	0.55	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์			
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.38	0.59	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.38	0.74	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.33	0.58	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	**4.47**	**0.55**	**มาก**
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	**4.46**	**0.54**	**มาก**
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.38	0.50	มาก
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.43	0.60	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยาพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.57	0.53	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	**4.56**	**0.52**	**มากที่สุด**
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.43	0.51	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.48	0.60	มาก
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.57	0.51	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.50	0.55	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.83	0.41	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน			
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.38	0.59	มาก
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	**4.06**	**0.69**	**มาก**
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	3.95	0.50	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.05	0.50	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	0.59	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.33	0.48	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.19	0.68	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	4.10	0.77	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.17	0.98	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	3.83	0.75	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	3.83	0.98	มาก

จากตารางที่ 9 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ ต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2562 พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจต่อด้านนักศึกษามากที่สุด โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมาคือด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน และ ด้านอาจารย์ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.47 และ 4.44 ตามลำดับ สำหรับด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.06

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3.1 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

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

โดยความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มีรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 10 – 26 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			มหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.45**	**0.64**	**มาก**	**4.22**	**0.70**	**มาก**	**4.35**	**0.67**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.50	0.62	มาก	4.25	0.70	มาก	**4.40**	0.65	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.45	0.63	มาก	4.20	0.69	มาก	**4.35**	0.66	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.48	0.62	มาก	4.26	0.69	มาก	**4.38**	0.65	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.37	0.65	มาก	4.17	0.72	มาก	**4.29**	0.68	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			มหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.43	0.68	มาก	4.21	0.69	มาก	**4.33**	0.69	มาก

จากตารางที่ 10 ในปีการศึกษา 2562 บุคคลากรมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาใน แต่ละประเด็นพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น และ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.38 และ 4.35 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 และ 4.22 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยสายวิชาการในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.50 สำหรับสายสนับสนุนในประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.26

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.55**	**0.56**	**มากที่สุด**	**4.34**	**0.61**	**มาก**	**4.47**	**0.58**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.58	0.56	มากที่สุด	4.36	0.62	มาก	**4.50**	0.58	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.53	0.56	มากที่สุด	4.33	0.58	มาก	**4.45**	0.58	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.59	0.54	มากที่สุด	4.36	0.59	มาก	**4.50**	0.56	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.49	0.56	มาก	4.29	0.64	มาก	**4.42**	0.59	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.56	0.56	มากที่สุด	4.36	0.62	มาก	**4.48**	0.58	มาก

จากตารางที่ 11 ในปีการศึกษา 2562 บุคคลากรของคณะครุศาสตร์ความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น กับ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.50 รองลงมา คือ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น และ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.48 และ 4.45 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.55 และ 4.34 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการในประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.59 ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และสำหรับสายสนับสนุนในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น กับ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.36 ความพึงพอใจระดับมาก

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.50**	**0.69**	**มาก**	**4.14**	**0.55**	**มาก**	**4.48**	**0.69**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.51	0.69	มากที่สุด	4.00	0.45	มาก	**4.48**	0.68	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.51	0.70	มากที่สุด	4.20	0.60	มาก	**4.49**	0.69	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.53	0.67	มากที่สุด	4.30	0.64	มาก	**4.51**	0.67	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.45	0.68	มาก	4.00	0.45	มาก	**4.43**	0.68	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.48	0.71	มาก	4.20	0.60	มาก	**4.47**	0.71	มาก

จากตารางที่ 12 ในปีการศึกษา 2562 บุคคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย คือ 4.48 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.51 ระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.49 ระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.50 และ 4.14 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนในประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.53 และ 4.30 ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด และ มาก ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.42**	**0.63**	**มาก**	**4.19**	**0.63**	**มาก**	**4.37**	**0.63**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.53	0.59	มากที่สุด	4.23	0.62	มาก	**4.47**	0.61	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.40	0.62	มาก	4.15	0.61	มาก	**4.35**	0.62	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.43	0.58	มาก	4.23	0.62	มาก	**4.39**	0.59	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.33	0.66	มาก	4.18	0.63	มาก	**4.30**	0.65	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.39	0.69	มาก	4.18	0.67	มาก	**4.35**	0.69	มาก

จากตารางที่ 13 ในปีการศึกษา 2562 บุคคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย คือ 4.37 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.47 ระดับความพึงพอใจมาก รองลงมา คือ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.39 ระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 และ 4.19 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.53 ความพึงพอใจระดับมากที่สุด

สำหรับสายสนับสนุนในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น กับมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.23 ความพึงพอใจระดับมาก

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.38**	**0.65**	**มาก**	**4.34**	**0.72**	**มาก**	**4.38**	**0.66**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.42	0.63	มาก	4.21	0.80	มาก	**4.40**	0.65	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.41	0.64	มาก	4.36	0.70	มาก	**4.41**	0.65	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.44	0.63	มาก	4.36	0.70	มาก	**4.43**	0.64	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.29	0.66	มาก	4.36	0.70	มาก	**4.30**	0.67	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.34	0.71	มาก	4.43	0.72	มาก	**4.35**	0.71	มาก

จากตารางที่ 14 ในปีการศึกษา 2562 บุคคลากรของคณะวิทยาการจัดการมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย คือ 4.38 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.43 ระดับความพึงพอใจมาก รองลงมา คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.41

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 และ 4.34 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการในประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.44 ความพึงพอใจระดับมาก สำหรับสายสนับสนุนในประเด็น มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.43 ระดับมาก

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.32**	**0.64**	**มาก**	**4.09**	**0.73**	**มาก**	**4.28**	**0.66**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.44	0.62	มาก	4.08	0.59	มาก	**4.38**	0.63	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.39	0.61	มาก	4.15	0.79	มาก	**4.35**	0.65	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.33	0.65	มาก	4.23	0.70	มาก	**4.31**	0.66	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.20	0.65	มาก	4.00	0.88	มาก	**4.16**	0.70	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.25	0.67	มาก	4.00	0.68	มาก	**4.20**	0.68	มาก

จากตารางที่ 15 ในปีการศึกษา 2562 บุคคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย คือ 4.28

และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.38 ระดับความพึงพอใจมาก รองลงมา คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.31 ระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32 และ 4.09 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.44 ความพึงพอใจระดับมาก สำหรับสายสนับสนุนในประเด็น มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.23 ระดับมาก

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.49**	**0.53**	**มาก**	**4.20**	**0.67**	**มาก**	**4.42**	**0.57**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.52	0.51	มากที่สุด	4.43	0.72	มาก	**4.50**	0.57	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.52	0.51	มากที่สุด	4.14	0.66	มาก	**4.43**	0.56	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.52	0.51	มากที่สุด	4.14	0.66	มาก	**4.43**	0.56	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.38	0.59	มาก	4.14	0.66	มาก	**4.32**	0.60	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.52	0.51	มากที่สุด	4.14	0.66	มาก	**4.43**	0.56	มาก

จากตารางที่ 16 ในปีการศึกษา 2562 บุคคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย คือ 4.42 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.50 ระดับความพึงพอใจมาก รองลงมามี 3 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.43 คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น และ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 และ 4.20 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการมี 4 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและเท่ากันที่ 4.52 ระดับมากที่สุด ในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น และ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น สำหรับสายสนับสนุนในประเด็น การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.50 ระดับมาก

บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษา แก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น และ มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.11

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร<u>บัณฑิตวิทยาลัย</u> ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.10**	**0.70**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	**4.40**	0.49	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	**4.00**	0.77	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	**4.00**	0.77	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	**4.00**	0.77	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	**4.10**	0.70	มาก

จากตารางที่ 17 บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษา แก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.16**	**0.66**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	**4.21**	0.66	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	**4.14**	0.65	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	**4.20**	0.67	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	**4.14**	0.66	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	**4.14**	0.67	มาก

จากตารางที่ 18 บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษา แก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.21

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.10**	**0.76**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	**4.14**	0.80	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	**4.11**	0.75	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	**4.20**	0.75	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	**3.97**	0.77	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	**4.06**	0.75	มาก

จากตารางที่ 19 บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.20

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.42**	**0.70**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	**4.38**	0.74	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	**4.38**	0.74	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	**4.46**	0.63	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	**4.38**	0.74	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	**4.46**	0.63	มาก

จากตารางที่ 20 บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น และ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.46

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.40**	**0.76**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	**4.39**	0.76	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	**4.39**	0.76	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	**4.44**	0.76	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	**4.39**	0.76	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	**4.39**	0.76	มาก

จากตารางที่ 21 บุคลากรของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.40 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.44

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.51**	**0.65**	**มากที่สุด**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	**4.67**	0.47	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	**4.33**	0.82	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	**4.67**	0.47	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	**4.33**	0.82	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	**4.56**	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น และ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.67

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.33**	**0.54**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	**4.67**	0.47	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	**4.33**	0.47	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	**4.33**	0.47	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	**4.00**	0.82	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	**4.33**	0.47	มาก

จากตารางที่ 23 บุคลากรของสถาบันภาษา มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.67 ความพึงพอใจระดับมากที่สุด

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.27**	**0.73**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	**4.25**	0.72	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	**4.33**	0.75	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	**4.25**	0.72	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	**4.25**	0.72	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	**4.25**	0.72	มาก

จากตารางที่ 24 บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.33

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.31**	**0.70**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	**4.35**	0.59	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	**4.24**	0.73	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	**4.24**	0.81	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	**4.29**	0.67	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	**4.41**	0.69	มาก

จากตารางที่ 25 บุคลากรของสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.41

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.16**	**0.51**	**มาก**
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	**4.20**	0.40	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	**4.20**	0.40	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	**4.40**	0.49	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	**4.00**	0.63	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	**4.00**	0.63	มาก

จากตารางที่ 26 บุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40

3.2 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

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

โดยความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย มีรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 27 – 43 ดังต่อไปนี้

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			มหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.30**	**0.72**	**มาก**	**4.13**	**0.70**	**มาก**	**4.23**	**0.72**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.25	0.72	มาก	4.13	0.71	มาก	**4.20**	0.72	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.37	0.69	มาก	4.16	0.71	มาก	**4.28**	0.70	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.24	0.73	มาก	4.10	0.67	มาก	**4.18**	0.72	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			มหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหิน ฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.41	0.68	มาก	4.21	0.67	มาก	**4.32**	0.69	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.24	0.77	มาก	4.06	0.76	มาก	**4.16**	0.76	มาก

จากตารางที่ 27 ในปีการศึกษา 2562 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.32 รองลงมาคือประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.28

เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 และ 4.13 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.41 และ 4.21 ตามลำดับ

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.53**	**0.60**	**มากที่สุด**	**4.30**	**0.63**	**มาก**	**4.44**	**0.62**	**มาก**

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.49	0.60	มาก	4.29	0.69	มาก	**4.42**	0.63	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.55	0.65	มากที่สุด	4.40	0.59	มาก	**4.49**	0.64	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.47	0.61	มาก	4.26	0.62	มาก	**4.39**	0.63	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.62	0.57	มากที่สุด	4.29	0.64	มาก	**4.50**	0.61	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.51	0.58	มากที่สุด	4.24	0.63	มาก	**4.41**	0.61	มาก

จากตารางที่ 28 บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44 เมื่อพิจารณา ในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.50 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก มีค่าเฉลี่ย 4.53 และ 4.30 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.62 และสายสนับสนุนในประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.35**	**0.74**	**มาก**	**4.28**	**0.63**	**มาก**	**4.35**	**0.73**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.32	0.77	มาก	4.30	0.64	มาก	**4.31**	0.76	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.40	0.71	มาก	4.30	0.64	มาก	**4.39**	0.71	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.30	0.74	มาก	4.30	0.64	มาก	**4.30**	0.73	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหิน ฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.39	0.74	มาก	4.20	0.60	มาก	**4.38**	0.73	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.36	0.72	มาก	4.30	0.64	มาก	**4.36**	0.72	มาก

จากตารางที่ 29 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิต

ครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.39 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 และ 4.28 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40 และสายสนับสนุนในประเด็น เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.39

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.22**	**0.74**	**มาก**	**4.07**	**0.68**	**มาก**	**4.19**	**0.72**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.14	0.70	มาก	4.05	0.69	มาก	**4.13**	0.69	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.32	0.67	มาก	4.15	0.61	มาก	**4.29**	0.65	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.17	0.75	มาก	4.00	0.72	มาก	**4.14**	0.74	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหิน ฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.39	0.72	มาก	4.18	0.67	มาก	**4.34**	0.71	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.08	0.85	มาก	3.95	0.71	มาก	4.05	0.83	มาก

จากตารางที่ 30 บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นเป็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.34 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 และ 4.07 ตามลำดับ โดยทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.39 และ 4.18 ตามลำดับ

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.19**	**0.78**	**มาก**	**4.13**	**0.75**	**มาก**	**4.18**	**0.77**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.13	0.81	มาก	4.14	0.76	มาก	**4.14**	0.80	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.25	0.72	มาก	4.07	0.71	มาก	**4.23**	0.72	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.11	0.78	มาก	4.14	0.76	มาก	**4.12**	0.77	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.40	0.66	มาก	4.14	0.76	มาก	**4.37**	0.67	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.06	0.92	มาก	4.14	0.76	มาก	**4.07**	0.90	มาก

จากตารางที่ 31 บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.37 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 และ 4.13 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40 สำหรับสายสนับสนุนนั้นมีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันที่ 4.14 ใน 4 ประเด็น ได้แก่ เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวิน

ระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และ การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.18**	**0.64**	**มาก**	**3.80**	**0.62**	**มาก**	**4.11**	**0.65**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.16	0.64	มาก	3.77	0.69	มาก	**4.09**	0.66	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.26	0.68	มาก	3.85	0.75	มาก	**4.19**	0.71	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.08	0.69	มาก	3.62	0.60	มาก	**4.00**	0.70	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.25	0.62	มาก	4.08	0.59	มาก	**4.22**	0.62	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.15	0.57	มาก	3.69	0.48	มาก	**4.07**	0.58	มาก

ตารางที่ 32 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.22 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 และ 3.80 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.26 และสายสนับสนุนในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.08

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.31**	**0.56**	**มาก**	**4.17**	**0.61**	**มาก**	**4.27**	**0.57**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.24	0.54	มาก	4.14	0.66	มาก	**4.21**	0.56	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.43	0.51	มาก	4.14	0.66	มาก	**4.36**	0.55	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.19	0.60	มาก	4.29	0.41	มาก	**4.21**	0.56	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพ	4.38	0.59	มาก	4.14	0.66	มาก	**4.32**	0.60	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้									
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.29	0.56	มาก	4.14	0.66	มาก	**4.25**	0.57	มาก

จากตารางที่ 33 บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.36 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 และ 4.17 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.43 และสายสนับสนุนในประเด็นร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.29

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.06**	**0.63**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	**4.20**	0.60	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	**4.00**	0.63	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	**4.00**	0.63	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	**4.20**	0.60	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	**3.90**	0.70	มาก

ตารางที่ 34 บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 โดยในประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ และ สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.20 ระดับมาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.07**	**0.69**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	**4.07**	0.68	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	**4.09**	0.66	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	**4.06**	0.67	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	**4.12**	0.69	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	**4.04**	0.73	มาก

จากตารางที่ 35 บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 โดยในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.12 ระดับมาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**3.95**	**0.76**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	**3.91**	0.73	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	**4.03**	0.77	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	**3.89**	0.75	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	**4.17**	0.70	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	**3.74**	0.87	มาก

จากตารางที่ 36 บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 โดยในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.17 ระดับมาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.54**	**0.70**	**มากที่สุด**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	**4.54**	0.75	มากที่สุด
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	**4.54**	0.75	มากที่สุด
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	**4.54**	0.63	มากที่สุด

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	**4.62**	0.62	มากที่สุด
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	**4.46**	0.75	มาก

จากตารางที่ 37 บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 โดยในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.62 ระดับมากที่สุด

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.30**	**0.76**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	**4.22**	0.79	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	**4.22**	0.79	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	**4.28**	0.73	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	**4.44**	0.76	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	**4.33**	0.75	มาก

จากตารางที่ 38 บุคลากรของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 โดยในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.44 ระดับมาก

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.33**	**0.74**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	**4.44**	0.83	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	**4.22**	0.79	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	**4.22**	0.79	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	**4.56**	0.50	มากที่สุด
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	**4.22**	0.79	มาก

จากตารางที่ 39 บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 โดยในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.56 ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันภาษาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.27**	**0.61**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	**4.33**	0.47	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	**4.00**	0.82	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	**4.00**	0.82	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	**4.67**	0.47	มากที่สุด
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	**4.33**	0.47	มาก

จากตารางที่ 40 บุคลากรของสถาบันภาษา มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 โดยในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.67 ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.08**	**0.79**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	**4.33**	0.75	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	**4.00**	0.82	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	**4.00**	0.82	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	**4.17**	0.80	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	**3.92**	0.76	มาก

จากตารางที่ 41 บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 โดยในประเด็น เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.33 ระดับมาก

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.34**	**0.64**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	**4.24**	0.64	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	**4.59**	0.60	มากที่สุด
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	**4.29**	0.57	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	**4.41**	0.69	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	**4.18**	0.71	มาก

จากตารางที่ 42 บุคลากรของสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.34 โดยในประเด็น เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.59 ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	**4.08**	**0.68**	**มาก**
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	**4.00**	0.63	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	**4.20**	0.75	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	**4.00**	0.63	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	**4.20**	0.75	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	**4.00**	0.63	มาก

จากตารางที่ 43 บุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 โดยในประเด็น เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ และสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.20 ระดับมาก

3.3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

อัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาคือ “สำนึกดี มีความรู้ พร้อมสู้งาน” และความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต มีรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 44 – 60 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.31**	**0.72**	**มาก**	**4.12**	**0.71**	**มาก**	**4.24**	**0.71**	**มาก**
สำนึกดี	**4.36**	**0.69**	**มาก**	**4.10**	**0.71**	**มาก**	**4.25**	**0.71**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.36	0.68	มาก	4.11	0.69	มาก	4.25	0.70	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.35	0.70	มาก	4.09	0.73	มาก	4.24	0.72	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.35	0.69	มาก	4.11	0.70	มาก	4.25	0.72	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.38	0.70	มาก	4.10	0.70	มาก	4.26	0.72	มาก
มีความรู้	**4.26**	**0.73**	**มาก**	**4.08**	**0.72**	**มาก**	**4.18**	**0.73**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.37	0.67	มาก	4.12	0.66	มาก	4.26	0.69	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.23	0.75	มาก	4.07	0.74	มาก	4.16	0.75	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.25	0.73	มาก	4.07	0.72	มาก	4.17	0.74	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.18	0.79	มาก	4.05	0.74	มาก	4.12	0.77	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.27	0.72	มาก	4.08	0.73	มาก	4.19	0.72	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.30**	**0.74**	**มาก**	**4.07**	**0.71**	**มาก**	**4.20**	**0.74**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.34	0.71	มาก	4.09	0.71	มาก	4.23	0.72	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.31	0.74	มาก	4.07	0.71	มาก	4.20	0.74	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.26	0.77	มาก	4.06	0.73	มาก	4.17	0.77	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.28	0.76	มาก	4.06	0.72	มาก	4.18	0.76	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.73	มาก	4.09	0.69	มาก	4.22	0.73	มาก

จากตารางที่ 44 ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.25 รองลงมาคือด้านพร้อมสู้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.20

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 และ 4.12 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสายวิชาการมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านพร้อมสู้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.36 และ 4.30 ตามลำดับ สำหรับสายสนับสนุนในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.10 และ 4.08 ตามลำดับ

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.53**	**0.64**	**มากที่สุด**	**4.31**	**0.61**	**มาก**	**4.45**	**0.62**	**มาก**
สำนึกดี	**4.56**	**0.65**	**มากที่สุด**	**4.32**	**0.57**	**มาก**	**4.46**	**0.63**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.56	0.64	มากที่สุด	4.29	0.61	มาก	4.46	0.63	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.55	0.66	มากที่สุด	4.33	0.55	มาก	4.46	0.64	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.56	0.64	มากที่สุด	4.33	0.55	มาก	4.47	0.63	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.55	0.65	มากที่สุด	4.33	0.55	มาก	4.46	0.63	มาก
มีความรู้	**4.48**	**0.65**	**มาก**	**4.26**	**0.61**	**มาก**	**4.40**	**0.64**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.53	0.63	มากที่สุด	4.28	0.58	มาก	4.43	0.63	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.48	0.65	มาก	4.29	0.64	มาก	4.41	0.64	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.51	0.65	มากที่สุด	4.28	0.58	มาก	4.42	0.64	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.42	0.67	มาก	4.22	0.62	มาก	4.35	0.65	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.46	0.65	มาก	4.24	0.63	มาก	4.38	0.65	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.54**	**0.63**	**มากที่สุด**	**4.32**	**0.61**	**มาก**	**4.46**	**0.63**	**มาก**

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.54	0.63	มากที่สุด	4.33	0.58	มาก	4.46	0.62	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.54	0.63	มากที่สุด	4.29	0.64	มาก	4.45	0.63	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.53	0.63	มากที่สุด	4.33	0.58	มาก	4.45	0.62	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.56	0.63	มากที่สุด	4.34	0.64	มาก	4.48	0.63	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.65	มากที่สุด	4.31	0.60	มาก	4.45	0.63	มาก

จากตารางที่ 45 บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี และ พร้อมสู้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.46 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.53 และ 4.31 ตามลำดับ โดยสายวิชาการในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.56 รองลงมาพร้อมสู้งาน ค่าเฉลี่ย 4.54 และสายสนับสนุนในด้านสำนึกดี และ พร้อมสู้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.32

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.37**	**0.75**	**มาก**	**4.23**	**0.57**	**มาก**	**4.38**	**0.73**	**มาก**
สำนึกดี	**4.43**	**0.70**	**มาก**	**4.23**	**0.47**	**มาก**	**4.42**	**0.69**	**มาก**

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.43	0.68	มาก	4.10	0.54	มาก	4.41	0.68	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.42	0.70	มาก	4.20	0.40	มาก	4.41	0.69	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.41	0.73	มาก	4.30	0.46	มาก	4.41	0.72	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.47	0.69	มาก	4.30	0.46	มาก	4.46	0.67	มาก
มีความรู้	**4.31**	**0.77**	**มาก**	**4.26**	**0.58**	**มาก**	**4.30**	**0.76**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.42	0.69	มาก	4.30	0.64	มาก	4.41	0.69	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.28	0.79	มาก	4.10	0.54	มาก	4.27	0.77	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.31	0.76	มาก	4.30	0.46	มาก	4.31	0.75	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.21	0.84	มาก	4.30	0.64	มาก	4.21	0.83	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.32	0.75	มาก	4.30	0.64	มาก	4.31	0.74	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.36**	**0.77**	**มาก**	**4.24**	**0.62**	**มาก**	**4.35**	**0.76**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.41	0.72	มาก	4.30	0.64	มาก	4.41	0.72	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.36	0.78	มาก	4.20	0.60	มาก	4.35	0.77	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.32	0.81	มาก	4.20	0.60	มาก	4.31	0.80	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.35	0.79	มาก	4.20	0.60	มาก	4.34	0.77	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.76	มาก	4.30	0.64	มาก	4.36	0.75	มาก

จากตารางที่ 46 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี คือ 4.42 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.37 และ 4.23 ตามลำดับ โดยสายวิชาการในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.43 รองลงมาพร้อมสู้งาน ค่าเฉลี่ย 4.36 และสายสนับสนุนในด้านมีความรู้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.26 รองลงมาพร้อมสู้งาน ค่าเฉลี่ย 4.24

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.27**	**0.68**	**มาก**	**4.04**	**0.68**	**มาก**	**4.24**	**0.69**	**มาก**
สำนึกดี	**4.31**	**0.64**	**มาก**	**3.99**	**0.73**	**มาก**	**4.24**	**0.67**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.32	0.63	มาก	3.97	0.72	มาก	4.25	0.66	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.34	0.64	มาก	3.95	0.78	มาก	4.26	0.69	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.28	0.59	มาก	4.00	0.72	มาก	4.22	0.63	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.29	0.68	มาก	4.03	0.71	มาก	4.23	0.70	มาก
มีความรู้	**4.23**	**0.72**	**มาก**	**3.95**	**0.66**	**มาก**	**4.17**	**0.72**	**มาก**

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.36	0.69	มาก	4.03	0.59	มาก	4.29	0.69	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.21	0.73	มาก	3.95	0.71	มาก	4.16	0.73	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.19	0.71	มาก	3.90	0.73	มาก	4.13	0.73	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.14	0.77	มาก	3.90	0.66	มาก	4.09	0.75	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.23	0.71	มาก	3.97	0.61	มาก	4.17	0.69	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.26**	**0.69**	**มาก**	**4.01**	**0.72**	**มาก**	**4.21**	**0.70**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.30	0.67	มาก	4.00	0.72	มาก	4.24	0.69	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.26	0.70	มาก	4.03	0.74	มาก	4.21	0.72	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.21	0.73	มาก	3.97	0.76	มาก	4.16	0.73	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.24	0.68	มาก	3.95	0.74	มาก	4.18	0.70	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.30	0.66	มาก	4.08	0.64	มาก	4.26	0.66	มาก

จากตารางที่ 47 บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี คือ 4.24 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 และ 4.04 ตามลำดับ โดยสายวิชาการในด้านสำนึกดี มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.31 รองลงมาพร้อมสู้งาน ค่าเฉลี่ย 4.26 และสายสนับสนุนในด้านพร้อมสู้งาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.01 รองลงมาสำนึกดี ค่าเฉลี่ย 3.99

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.07**	**0.86**	**มาก**	**4.18**	**0.76**	**มาก**	**4.16**	**0.79**	**มาก**
สำนึกดี	**4.14**	**0.83**	**มาก**	**4.14**	**0.80**	**มาก**	**4.14**	**0.82**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.13	0.79	มาก	4.14	0.93	มาก	4.14	0.80	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.03	0.81	มาก	4.14	0.76	มาก	4.05	0.80	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.20	0.85	มาก	4.14	0.76	มาก	4.19	0.83	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.18	0.85	มาก	4.14	0.76	มาก	4.17	0.84	มาก
มีความรู้	**4.05**	**0.84**	**มาก**	**4.15**	**0.77**	**มาก**	**4.06**	**0.83**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.18	0.75	มาก	4.14	0.76	มาก	4.17	0.75	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.01	0.88	มาก	4.14	0.76	มาก	4.03	0.86	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.02	0.84	มาก	4.14	0.76	มาก	4.04	0.83	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.97	0.90	มาก	4.14	0.76	มาก	3.99	0.88	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.05	0.85	มาก	4.21	0.80	มาก	4.07	0.84	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
พร้อมสู้งาน	**4.03**	**0.90**	**มาก**	**4.14**	**0.76**	**มาก**	**4.05**	**0.88**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.08	0.87	มาก	4.14	0.76	มาก	4.09	0.85	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.04	0.88	มาก	4.14	0.76	มาก	4.05	0.86	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	3.99	0.93	มาก	4.14	0.76	มาก	4.01	0.91	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	3.98	0.94	มาก	4.14	0.76	มาก	4.00	0.91	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.90	มาก	4.14	0.76	มาก	4.07	0.88	มาก

จากตารางที่ 48 บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี คือ 4.16 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 และ 4.18 ตามลำดับ โดยสายวิชาการในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.14 รองลงมามีความรู้ ค่าเฉลี่ย 4.05 และสายสนับสนุนในด้านมีความรู้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.15 รองลงมาสำนึกดีและพร้อมสู้งาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.14

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.29**	**0.55**	**มาก**	**3.72**	**0.76**	**มาก**	**4.17**	**0.66**	**มาก**
สำนึกดี	**4.34**	**0.55**	**มาก**	**3.64**	**0.82**	**มาก**	**4.21**	**0.66**	**มาก**

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.33	0.54	มาก	3.62	0.82	มาก	4.20	0.66	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.34	0.57	มาก	3.62	0.71	มาก	4.22	0.66	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.28	0.55	มาก	3.62	0.90	มาก	4.16	0.68	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.39	0.53	มาก	3.69	0.83	มาก	4.27	0.64	มาก
มีความรู้	**4.21**	**0.55**	**มาก**	**3.60**	**0.74**	**มาก**	**4.10**	**0.63**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.30	0.49	มาก	3.77	0.57	มาก	4.20	0.54	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.11	0.55	มาก	3.54	0.74	มาก	4.01	0.63	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.21	0.58	มาก	3.62	0.71	มาก	4.11	0.65	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.15	0.60	มาก	3.46	0.85	ปานกลาง	4.03	0.70	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.26	0.51	มาก	3.62	0.82	มาก	4.15	0.63	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.31**	**0.54**	**มาก**	**3.49**	**0.90**	**ปานกลาง**	**4.16**	**0.69**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.38	0.52	มาก	3.54	0.84	มาก	4.23	0.67	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.34	0.48	มาก	3.46	0.94	ปานกลาง	4.19	0.67	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.26	0.60	มาก	3.46	0.94	ปานกลาง	4.12	0.73	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.25	0.57	มาก	3.46	0.94	ปานกลาง	4.11	0.71	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.53	มาก	3.54	0.84	มาก	4.18	0.66	มาก

จากตารางที่ 49 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี คือ 4.21 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.29 และ 3.72 ตามลำดับ โดยสายวิชาการในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.34 รองลงมาพร้อมสู้งาน ค่าเฉลี่ย 4.31 และสายสนับสนุนในด้านสำนึกดี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.64 รองลงมามีความรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.60

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.35**	**0.55**	**มาก**	**4.11**	**0.59**	**มาก**	**4.30**	**0.56**	**มาก**
สำนึกดี	**4.44**	**0.51**	**มาก**	**4.14**	**0.66**	**มาก**	**4.37**	**0.55**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.43	0.51	มาก	4.14	0.66	มาก	4.36	0.55	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.38	0.50	มาก	4.14	0.66	มาก	4.32	0.54	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.48	0.51	มาก	4.14	0.66	มาก	4.39	0.56	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.48	0.51	มาก	4.14	0.66	มาก	4.39	0.56	มาก
มีความรู้	**4.27**	**0.56**	**มาก**	**4.03**	**0.50**	**มาก**	**4.21**	**0.55**	**มาก**

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.38	0.50	มาก	4.00	0.53	มาก	4.29	0.52	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.24	0.54	มาก	4.00	0.53	มาก	4.18	0.54	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.29	0.56	มาก	4.00	0.53	มาก	4.21	0.56	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.19	0.60	มาก	4.00	0.53	มาก	4.14	0.58	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.24	0.62	มาก	4.14	0.38	มาก	4.21	0.56	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.33**	**0.58**	**มาก**	**4.00**	**0.53**	**มาก**	**4.25**	**0.57**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.33	0.58	มาก	4.00	0.53	มาก	4.25	0.57	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.33	0.58	มาก	4.00	0.53	มาก	4.25	0.57	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.33	0.58	มาก	4.00	0.53	มาก	4.25	0.57	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.29	0.56	มาก	4.00	0.53	มาก	4.21	0.56	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.59	มาก	4.00	0.53	มาก	4.29	0.59	มาก

จากตารางที่ 50 บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี คือ 4.36 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.35 และ 4.11 ตามลำดับ โดยสายวิชาการในด้านสำนึกดี มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.44 รองลงมาพร้อมสู้งาน ค่าเฉลี่ย 4.33 และสายสนับสนุนในด้านสำนึกดี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.14 รองลงมามีความรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.03

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.03**	**0.66**	**มาก**
สำนึกดี	**3.95**	**0.74**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	3.90	0.70	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.00	0.77	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.00	0.77	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	3.90	0.70	มาก
มีความรู้	**3.96**	**0.66**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.00	0.63	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.00	0.63	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.63	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.90	0.70	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.90	0.70	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.06**	**0.58**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.10	0.54	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.10	0.54	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.00	0.63	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.00	0.63	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.54	มาก

จากตารางที่ 51 บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านพร้อมสู้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.06 รองลงมาสำนึกดี และมีความรู้ ค่าเฉลี่ย 4.03 และ 3.96 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.09**	**0.66**	**มาก**
สำนึกดี	**4.09**	**0.66**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.09	0.67	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.08	0.66	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.11	0.63	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.09	0.66	มาก
มีความรู้	**4.08**	**0.68**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.10	0.65	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.08	0.67	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.09	0.68	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.06	0.70	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.08	0.69	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.05**	**0.65**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.06	0.67	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.05	0.63	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.04	0.68	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.04	0.67	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.62	มาก

จากตารางที่ 52 บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.09 รองลงมามีความรู้ และ พร้อมสู้งาน ค่าเฉลี่ย 4.08 และ 4.05 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**3.83**	**0.82**	**มาก**
สำนึกดี	**3.71**	**0.85**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	3.80	0.82	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.71	0.87	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	3.71	0.87	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	3.63	0.82	มาก
มีความรู้	**3.71**	**0.83**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	3.80	0.79	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	3.66	0.85	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	3.66	0.85	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.69	0.84	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.74	0.82	มาก
พร้อมสู้งาน	**3.69**	**0.86**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.71	0.87	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	3.63	0.82	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	3.60	0.87	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	3.66	0.85	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.89	มาก

จากตารางที่ 53 บุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี และ มีความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 3.71 สำหรับด้านพร้อมสู้งาน มีค่าเฉลี่ย 3.69

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.50**	**0.69**	**มาก**
สำนึกดี	**4.42**	**0.68**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.46	0.65	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.38	0.76	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.38	0.66	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.46	0.65	มาก
มีความรู้	**4.57**	**0.65**	**มากที่สุด**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.54	0.74	มากที่สุด
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.62	0.59	มากที่สุด
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.46	0.75	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.62	0.59	มากที่สุด
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.62	0.59	มากที่สุด
พร้อมสู้งาน	**4.54**	**0.69**	**มากที่สุด**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.54	0.74	มากที่สุด
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.54	0.62	มากที่สุด
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.62	0.59	มากที่สุด
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.54	0.74	มากที่สุด
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.75	มาก

จากตารางที่ 54 บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.50 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก โดยด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.57 รองลงมาคือ พร้อมสู้งาน และ สำนึกดี ค่าเฉลี่ย 4.54 และ 4.42 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.28**	**0.81**	**มาก**
สำนึกดี	**4.35**	**0.75**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.33	0.75	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.33	0.75	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.33	0.75	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.39	0.76	มาก
มีความรู้	**4.18**	**0.89**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.22	0.79	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.11	1.05	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.11	1.05	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.22	0.79	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.22	0.79	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.17**	**0.90**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.17	0.90	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.17	0.90	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.17	0.90	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.17	0.90	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.90	มาก

จากตารางที่ 55 บุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.35 รองลงมา คือ มีความรู้ และ พร้อมสู้งาน ค่าเฉลี่ย 4.18 และ 4.17 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.32**	**0.78**	**มาก**
สำนึกดี	**4.36**	**0.84**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.56	0.68	มากที่สุด
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.33	0.82	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.33	0.82	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.22	1.03	มาก
มีความรู้	**4.22**	**0.83**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.33	0.82	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.44	0.83	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.22	0.79	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.00	0.82	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.11	0.87	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.18**	**0.82**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.22	0.79	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.11	0.87	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.22	0.79	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.11	0.87	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.79	มาก

จากตารางที่ 56 บุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.36 รองลงมาคือ มีความรู้ และพร้อมสู้งาน ค่าเฉลี่ย 4.22 และ 4.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 57 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันภาษาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.18**	**0.66**	**มาก**
สำนึกดี	**4.17**	**0.64**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.33	0.47	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.33	0.47	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.00	0.82	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.00	0.82	มาก
มีความรู้	**4.13**	**0.68**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.00	0.82	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.00	0.82	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.82	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.33	0.47	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.33	0.47	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.00**	**0.82**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.00	0.82	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.00	0.82	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.00	0.82	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.00	0.82	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.82	มาก

จากตารางที่ 57 บุคลากรสถาบันภาษามีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.17 รองลงมาคือ มีความรู้ และ พร้อมสู้งาน ค่าเฉลี่ย 4.13 และ 4.00 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.15**	**0.79**	**มาก**
สำนึกดี	**4.13**	**0.78**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.17	0.80	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.08	0.76	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.17	0.80	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.08	0.76	มาก
มีความรู้	**4.12**	**0.84**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.17	0.80	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.08	0.86	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.08	0.86	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.08	0.86	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.17	0.80	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.13**	**0.82**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.17	0.80	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.25	0.72	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.08	0.86	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.08	0.86	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.86	มาก

จากตารางที่ 58 บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนามีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี และ พร้อมสู้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.13 สำหรับด้านมีความรู้ ค่าเฉลี่ย 4.12

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.18**	**0.71**	**มาก**
สำนึกดี	**4.07**	**0.77**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.12	0.76	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.18	0.71	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	3.94	0.87	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.06	0.73	มาก
มีความรู้	**4.12**	**0.74**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.24	0.73	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.00	0.77	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.12	0.68	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.12	0.76	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.12	0.76	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.08**	**0.72**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.24	0.64	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.12	0.68	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.06	0.73	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.00	0.77	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.77	มาก

จากตารางที่ 59 บุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.12 รองลงมาคือพร้อมสู้งานและสำนึกดี ค่าเฉลี่ย 4.08 และ 4.07 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	**4.15**	**0.57**	**มาก**
สำนึกดี	**4.25**	**0.42**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.20	0.40	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.20	0.40	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.40	0.49	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.20	0.40	มาก
มีความรู้	**4.00**	**0.68**	**มาก**
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.20	0.75	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.00	0.63	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.63	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.00	0.63	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.80	0.75	มาก
พร้อมสู้งาน	**4.28**	**0.58**	**มาก**
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.20	0.40	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.40	0.49	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.20	0.75	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.20	0.75	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.49	มาก

จากตารางที่ 60 บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านพร้อมสู้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.28 รองลงมาคือสำนึกดี และ มีความรู้ ค่าเฉลี่ย 4.25 และ 4.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย 5 ด้าน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานของมหาวิทยาลัย มีรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 61 – 77 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.33**	**0.93**	**มาก**	**4.03**	**0.79**	**มาก**	**4.19**	**0.77**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.27**	**0.76**	**มาก**	**4.07**	**0.77**	**มาก**	**4.18**	**0.77**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.22	0.74	มาก	4.07	0.76	มาก	4.16	0.74	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น	4.18	0.80	มาก	4.04	0.79	มาก	4.12	0.79	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.13	0.79	มาก	4.03	0.78	มาก	4.09	0.78	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.32	0.71	มาก	4.09	0.73	มาก	4.22	0.74	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.35	0.75	มาก	4.10	0.75	มาก	4.24	0.76	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.23	0.79	มาก	4.05	0.77	มาก	4.15	0.79	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.36	0.75	มาก	4.08	0.78	มาก	4.24	0.78	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.37	0.74	มาก	4.08	0.79	มาก	4.25	0.76	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.45**	**0.69**	**มาก**	**4.03**	**0.81**	**มาก**	**4.27**	**0.77**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.42	0.68	มาก	4.03	0.79	มาก	4.25	0.75	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.43	0.70	มาก	3.94	0.90	มาก	4.22	0.82	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.45	0.70	มาก	4.09	0.75	มาก	4.29	0.75	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.49	0.68	มาก	4.05	0.81	มาก	4.29	0.78	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.27**	**0.74**	**มาก**	**4.05**	**0.76**	**มาก**	**4.17**	**0.76**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.38	0.66	มาก	4.10	0.69	มาก	4.26	0.70	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.32	0.69	มาก	4.09	0.71	มาก	4.22	0.72	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.21	0.79	มาก	4.00	0.84	มาก	4.12	0.82	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.14	0.84	มาก	3.99	0.85	มาก	4.08	0.84	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.24	0.75	มาก	4.02	0.77	มาก	4.15	0.76	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.28	0.73	มาก	4.08	0.72	มาก	4.19	0.74	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.31	0.70	มาก	4.08	0.71	มาก	4.21	0.72	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.34**	**0.74**	**มาก**	**4.02**	**0.80**	**มาก**	**4.20**	**0.77**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.38	0.71	มาก	4.04	0.80	มาก	4.23	0.76	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.33	0.74	มาก	4.02	0.80	มาก	4.20	0.78	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.32	0.75	มาก	4.01	0.80	มาก	4.19	0.78	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน	4.31	0.74	มาก	4.02	0.80	มาก	4.19	0.77	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร									
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการและขวัญกำลังใจ	**4.26**	**0.77**	**มาก**	**3.99**	**0.80**	**มาก**	**4.14**	**0.80**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.37	0.67	มาก	4.07	0.73	มาก	4.24	0.71	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.30	0.74	มาก	4.04	0.75	มาก	4.19	0.77	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.34	0.72	มาก	4.02	0.77	มาก	4.20	0.77	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.07	0.93	มาก	3.88	0.91	มาก	3.99	0.94	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.22	0.81	มาก	3.96	0.83	มาก	4.11	0.83	มาก

จากตารางที่ 61 บุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงสุดมีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.20 และด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.14

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 และ 4.03 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมี

ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงสุดมีค่าเฉลี่ย 4.45 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.49**	**0.83**	**มาก**	**4.26**	**0.67**	**มาก**	**4.40**	**0.68**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.47**	**0.62**	**มาก**	**4.26**	**0.64**	**มาก**	**4.39**	**0.63**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.43	0.59	มาก	4.22	0.67	มาก	4.35	0.62	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น	4.43	0.61	มาก	4.26	0.65	มาก	4.37	0.63	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.38	0.67	มาก	4.22	0.67	มาก	4.32	0.66	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.52	0.56	มากที่สุด	4.28	0.61	มาก	4.43	0.60	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.51	0.61	มากที่สุด	4.28	0.61	มาก	4.42	0.63	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.48	0.60	มาก	4.26	0.65	มาก	4.40	0.63	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.52	0.65	มากที่สุด	4.31	0.62	มาก	4.44	0.64	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.52	0.63	มากที่สุด	4.28	0.61	มาก	4.43	0.64	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.63**	**0.57**	**มากที่สุด**	**4.24**	**0.70**	**มาก**	**4.48**	**0.65**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.59	0.55	มากที่สุด	4.21	0.69	มาก	4.45	0.64	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.59	0.63	มากที่สุด	4.17	0.78	มาก	4.43	0.71	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.67	0.49	มากที่สุด	4.31	0.62	มาก	4.54	0.57	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.66	0.61	มากที่สุด	4.26	0.72	มาก	4.51	0.69	มากที่สุด
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.41**	**0.73**	**มาก**	**4.33**	**0.64**	**มาก**	**4.38**	**0.69**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.49	0.68	มาก	4.36	0.62	มาก	4.45	0.65	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.46	0.71	มาก	4.34	0.64	มาก	4.42	0.67	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.34	0.78	มาก	4.28	0.64	มาก	4.32	0.73	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.34	0.76	มาก	4.28	0.66	มาก	4.32	0.73	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.39	0.77	มาก	4.31	0.65	มาก	4.36	0.73	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.41	0.72	มาก	4.38	0.61	มาก	4.40	0.68	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.41	0.69	มาก	4.36	0.65	มาก	4.39	0.67	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.45**	**0.73**	**มาก**	**4.30**	**0.62**	**มาก**	**4.40**	**0.70**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.47	0.72	มาก	4.31	0.62	มาก	4.41	0.69	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.46	0.76	มาก	4.28	0.58	มาก	4.39	0.71	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.44	0.69	มาก	4.31	0.62	มาก	4.39	0.67	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.44	0.76	มาก	4.29	0.64	มาก	4.39	0.71	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการและขวัญกำลังใจ	**4.49**	**0.66**	**มาก**	**4.17**	**0.74**	**มาก**	**4.37**	**0.71**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนาม	4.55	0.54	มากที่สุด	4.21	0.72	มาก	4.42	0.64	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
กีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น									
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.58	0.56	มากที่สุด	4.14	0.74	มาก	4.41	0.67	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.55	0.60	มากที่สุด	4.22	0.72	มาก	4.43	0.65	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.31	0.92	มาก	4.12	0.77	มาก	4.24	0.87	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.45	0.66	มาก	4.16	0.73	มาก	4.34	0.71	มาก

จากตารางที่ 62 บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.40 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.40 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 และ 4.26 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.63 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.33

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.37**	**0.97**	**มาก**	**4.21**	**0.48**	**มาก**	**4.35**	**0.76**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.31**	**0.80**	**มาก**	**4.29**	**0.48**	**มาก**	**4.30**	**0.79**	**มาก**

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.25	0.81	มาก	4.30	0.46	มาก	4.25	0.79	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น	4.24	0.85	มาก	4.30	0.46	มาก	4.24	0.83	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.14	0.87	มาก	4.20	0.60	มาก	4.14	0.85	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.33	0.77	มาก	4.30	0.46	มาก	4.33	0.76	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.39	0.77	มาก	4.30	0.46	มาก	4.38	0.75	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.30	0.82	มาก	4.30	0.46	มาก	4.30	0.80	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.40	0.78	มาก	4.30	0.46	มาก	4.39	0.76	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.40	0.76	มาก	4.30	0.46	มาก	4.39	0.75	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.51**	**0.73**	**มากที่สุด**	**4.20**	**0.45**	**มาก**	**4.49**	**0.72**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.46	0.72	มาก	4.20	0.40	มาก	4.45	0.71	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.50	0.72	มาก	4.10	0.54	มาก	4.48	0.72	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ	4.52	0.75	มากที่สุด	4.20	0.40	มาก	4.50	0.73	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
และทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น									
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.54	0.72	มากที่สุด	4.30	0.46	มาก	4.53	0.71	มากที่สุด
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.32**	**0.78**	**มาก**	**4.27**	**0.44**	**มาก**	**4.31**	**0.76**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.42	0.72	มาก	4.30	0.46	มาก	4.41	0.70	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.36	0.75	มาก	4.30	0.46	มาก	4.35	0.73	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.27	0.83	มาก	4.20	0.40	มาก	4.26	0.81	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.16	0.91	มาก	4.20	0.40	มาก	4.17	0.88	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.30	0.77	มาก	4.30	0.46	มาก	4.30	0.75	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.32	0.75	มาก	4.30	0.46	มาก	4.31	0.73	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.39	0.71	มาก	4.30	0.46	มาก	4.39	0.70	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.38**	**0.74**	**มาก**	**4.23**	**0.47**	**มาก**	**4.37**	**0.73**	**มาก**

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.41	0.72	มาก	4.20	0.60	มาก	4.40	0.72	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.38	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก	4.37	0.73	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.38	0.75	มาก	4.20	0.40	มาก	4.37	0.74	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.36	0.75	มาก	4.30	0.46	มาก	4.36	0.73	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการและขวัญกำลังใจ	**4.27**	**0.81**	**มาก**	**4.04**	**0.55**	**มาก**	**4.26**	**0.80**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.37	0.76	มาก	4.10	0.54	มาก	4.35	0.75	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.27	0.81	มาก	3.90	0.54	มาก	4.25	0.80	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.34	0.78	มาก	4.00	0.63	มาก	4.32	0.78	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.14	0.88	มาก	4.00	0.63	มาก	4.13	0.86	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.25	0.82	มาก	4.20	0.40	มาก	4.25	0.80	มาก

จากตารางที่ 63 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.49 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.37 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 และ 4.21 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.51 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.29

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.30**	**0.88**	**มาก**	**3.92**	**0.80**	**มาก**	**4.20**	**0.74**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.23**	**0.76**	**มาก**	**4.00**	**0.85**	**มาก**	**4.18**	**0.78**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.23	0.71	มาก	3.95	0.84	มาก	4.17	0.75	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเท	4.08	0.82	มาก	3.90	0.89	มาก	4.04	0.84	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น									
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.14	0.72	มาก	3.87	0.95	มาก	4.08	0.78	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.28	0.73	มาก	4.00	0.88	มาก	4.22	0.77	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.33	0.75	มาก	4.08	0.78	มาก	4.28	0.76	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.14	0.80	มาก	4.00	0.91	มาก	4.11	0.83	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.28	0.78	มาก	4.08	0.75	มาก	4.24	0.78	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.32	0.74	มาก	4.10	0.76	มาก	4.27	0.75	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.42**	**0.65**	**มาก**	**3.86**	**0.85**	**มาก**	**4.30**	**0.73**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.34	0.69	มาก	3.90	0.76	มาก	4.24	0.73	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.39	0.66	มาก	3.74	0.94	มาก	4.26	0.77	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.47	0.61	มาก	4.00	0.78	มาก	4.37	0.68	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.46	0.62	มาก	3.79	0.93	มาก	4.32	0.74	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.19**	**0.71**	**มาก**	**3.91**	**0.66**	**มาก**	**4.13**	**0.71**	**มาก**

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.33	0.62	มาก	3.97	0.65	มาก	4.26	0.64	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.23	0.68	มาก	3.95	0.59	มาก	4.17	0.67	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.10	0.79	มาก	3.90	0.66	มาก	4.06	0.77	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.04	0.83	มาก	3.82	0.71	มาก	3.99	0.81	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.14	0.75	มาก	3.82	0.71	มาก	4.08	0.76	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.24	0.70	มาก	3.97	0.61	มาก	4.18	0.68	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.27	0.60	มาก	3.95	0.67	มาก	4.20	0.63	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.30**	**0.71**	**มาก**	**3.95**	**0.76**	**มาก**	**4.22**	**0.73**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.37	0.66	มาก	3.92	0.75	มาก	4.28	0.69	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.30	0.69	มาก	4.00	0.78	มาก	4.23	0.72	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.27	0.77	มาก	3.92	0.78	มาก	4.20	0.78	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.25	0.73	มาก	3.95	0.71	มาก	4.18	0.74	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการและขวัญกำลังใจ	**4.28**	**0.68**	**มาก**	**3.87**	**0.86**	**มาก**	**4.19**	**0.74**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.38	0.60	มาก	4.03	0.74	มาก	4.30	0.66	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.28	0.68	มาก	3.92	0.84	มาก	4.20	0.73	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.35	0.62	มาก	3.90	0.86	มาก	4.26	0.70	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.12	0.79	มาก	3.64	1.03	มาก	4.02	0.87	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.26	0.71	มาก	3.87	0.83	มาก	4.18	0.75	มาก

จากตารางที่ 64 บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย

4.30 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.22 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 และ 3.92 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.42 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.00

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.12**	**1.04**	**มาก**	**4.13**	**0.79**	**มาก**	**4.11**	**0.82**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.08**	**0.81**	**มาก**	**4.17**	**0.80**	**มาก**	**4.09**	**0.80**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	3.97	0.80	มาก	4.21	0.80	มาก	4.00	0.79	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น	3.96	0.87	มาก	4.07	0.81	มาก	3.97	0.85	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.87	0.85	มาก	4.21	0.80	มาก	3.91	0.84	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.16	0.72	มาก	4.14	0.76	มาก	4.16	0.72	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.11	0.84	มาก	4.14	0.85	มาก	4.12	0.84	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.01	0.91	มาก	4.07	0.81	มาก	4.02	0.89	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.29	0.74	มาก	4.29	0.77	มาก	4.29	0.74	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.29	0.76	มาก	4.21	0.80	มาก	4.28	0.76	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.26**	**0.79**	**มาก**	**4.18**	**0.78**	**มาก**	**4.25**	**0.79**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.36	0.74	มาก	4.14	0.76	มาก	4.33	0.74	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.25	0.79	มาก	4.14	0.76	มาก	4.23	0.78	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.14	0.89	มาก	4.21	0.80	มาก	4.15	0.87	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.29	0.75	มาก	4.21	0.80	มาก	4.28	0.75	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.08**	**0.80**	**มาก**	**4.04**	**0.83**	**มาก**	**4.07**	**0.80**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.24	0.69	มาก	4.07	0.81	มาก	4.22	0.70	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.21	0.71	มาก	4.00	0.85	มาก	4.18	0.73	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.00	0.83	มาก	4.00	0.85	มาก	4.00	0.83	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.87	0.92	มาก	4.00	0.85	มาก	3.88	0.91	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.08	0.80	มาก	4.07	0.81	มาก	4.08	0.80	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.05	0.82	มาก	4.07	0.81	มาก	4.05	0.81	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.08	0.81	มาก	4.07	0.81	มาก	4.08	0.81	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.11**	**0.85**	**มาก**	**4.12**	**0.77**	**มาก**	**4.11**	**0.83**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.14	0.82	มาก	4.07	0.81	มาก	4.14	0.81	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.08	0.85	มาก	4.14	0.76	มาก	4.09	0.83	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.09	0.87	มาก	4.14	0.76	มาก	4.10	0.85	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน	4.13	0.84	มาก	4.14	0.76	มาก	4.14	0.82	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร									
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการและขวัญกำลังใจ	**4.02**	**0.92**	**มาก**	**4.14**	**0.76**	**มาก**	**4.03**	**0.90**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.20	0.74	มาก	4.14	0.76	มาก	4.19	0.74	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.14	0.82	มาก	4.14	0.76	มาก	4.14	0.80	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.18	0.85	มาก	4.14	0.76	มาก	4.17	0.84	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.66	1.16	มาก	4.14	0.76	มาก	3.72	1.12	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.90	1.02	มาก	4.14	0.76	มาก	3.93	0.98	มาก

จากตารางที่ 65 บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาคือด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.11 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 และ 4.13 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงานสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.26 และ 4.18 ตามลำดับ

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.35**	**0.78**	**มาก**	**3.50**	**0.76**	**ปานกลาง**	**4.18**	**0.72**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.21**	**0.71**	**มาก**	**3.61**	**0.88**	**มาก**	**4.10**	**0.77**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.15	0.63	มาก	3.46	0.94	ปานกลาง	4.03	0.73	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น	4.11	0.73	มาก	3.46	0.94	ปานกลาง	4.00	0.81	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.05	0.69	มาก	3.38	0.94	ปานกลาง	3.93	0.78	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.26	0.63	มาก	3.62	0.82	มาก	4.15	0.71	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.36	0.73	มาก	3.69	0.92	มาก	4.24	0.80	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.16	0.69	มาก	3.69	0.92	มาก	4.08	0.75	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.25	0.77	มาก	3.77	0.80	มาก	4.16	0.79	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.30	0.78	มาก	3.77	0.80	มาก	4.20	0.81	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.41**	**0.59**	**มาก**	**3.60**	**0.75**	**มาก**	**4.27**	**0.69**	**มาก**

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.39	0.59	มาก	3.62	0.71	มาก	4.26	0.68	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.38	0.69	มาก	3.54	0.84	มาก	4.23	0.78	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.39	0.53	มาก	3.69	0.83	มาก	4.27	0.64	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.48	0.54	มาก	3.54	0.63	มาก	4.31	0.66	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.35**	**0.57**	**มาก**	**3.43**	**0.76**	**ปานกลาง**	**4.19**	**0.70**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.41	0.56	มาก	3.54	0.63	มาก	4.26	0.66	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.38	0.52	มาก	3.46	0.75	ปานกลาง	4.22	0.66	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.34	0.57	มาก	3.31	0.81	ปานกลาง	4.16	0.74	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.33	0.57	มาก	3.31	0.81	ปานกลาง	4.15	0.73	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.30	0.53	มาก	3.38	0.85	ปานกลาง	4.14	0.68	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.36	0.58	มาก	3.54	0.74	มาก	4.22	0.68	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.34	0.63	มาก	3.46	0.75	ปานกลาง	4.19	0.73	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.42**	**0.57**	**มาก**	**3.56**	**0.68**	**มาก**	**4.27**	**0.68**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.46	0.53	มาก	3.69	0.73	มาก	4.32	0.64	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.44	0.59	มาก	3.62	0.60	มาก	4.30	0.67	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.41	0.59	มาก	3.38	0.76	ปานกลาง	4.23	0.73	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.36	0.58	มาก	3.54	0.63	มาก	4.22	0.66	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการและขวัญกำลังใจ	**4.22**	**0.69**	**มาก**	**3.29**	**0.75**	**ปานกลาง**	**4.06**	**0.78**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.39	0.61	มาก	3.46	0.75	ปานกลาง	4.23	0.73	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.28	0.71	มาก	3.38	0.65	ปานกลาง	4.12	0.77	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.26	0.60	มาก	3.38	0.52	ปานกลาง	4.11	0.67	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.98	0.87	มาก	2.85	1.16	ปานกลาง	3.78	1.02	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.20	0.68	มาก	3.38	0.65	ปานกลาง	4.05	0.73	มาก

จากตารางที่ 66 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน และการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.27 รองลงมาคือด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.19 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ถึงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 และ 3.50 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ถึงมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.42 และสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.61

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.44**	**0.70**	**มาก**	**4.07**	**0.56**	**มาก**	**4.35**	**0.58**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.43**	**0.57**	**มาก**	**4.11**	**0.48**	**มาก**	**4.35**	**0.56**	**มาก**

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.33	0.66	มาก	4.14	0.66	มาก	4.29	0.65	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น	4.33	0.66	มาก	4.00	0.53	มาก	4.25	0.63	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.29	0.64	มาก	4.00	0.53	มาก	4.21	0.62	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.43	0.60	มาก	4.14	0.38	มาก	4.36	0.55	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.57	0.51	มากที่สุด	4.29	0.41	มาก	4.50	0.50	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.33	0.48	มาก	4.00	0.53	มาก	4.25	0.51	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.57	0.51	มากที่สุด	4.14	0.38	มาก	4.46	0.50	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.57	0.51	มากที่สุด	4.14	0.38	มาก	4.46	0.50	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.46**	**0.55**	**มาก**	**4.11**	**0.46**	**มาก**	**4.38**	**0.55**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.33	0.58	มาก	4.14	0.38	มาก	4.29	0.52	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.52	0.51	มากที่สุด	4.00	0.53	มาก	4.39	0.56	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ	4.48	0.60	มาก	4.29	0.41	มาก	4.43	0.56	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
และทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น									
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.52	0.51	มากที่สุด	4.00	0.53	มาก	4.39	0.56	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	**4.44**	**0.53**	**มาก**	**4.00**	**0.51**	**มาก**	**4.33**	**0.55**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.48	0.51	มาก	4.14	0.38	มาก	4.39	0.49	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.43	0.51	มาก	4.14	0.38	มาก	4.36	0.48	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.48	0.51	มาก	4.00	0.53	มาก	4.36	0.55	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.48	0.51	มาก	3.86	0.62	มาก	4.32	0.60	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.43	0.51	มาก	4.00	0.53	มาก	4.32	0.54	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.38	0.59	มาก	3.86	0.62	มาก	4.25	0.63	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.38	0.59	มาก	4.00	0.53	มาก	4.29	0.59	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.49**	**0.53**	**มาก**	**4.22**	**0.67**	**มาก**	**4.42**	**0.58**	**มาก**

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.52	0.51	มากที่สุด	4.29	0.67	มาก	4.46	0.57	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.48	0.51	มาก	4.29	0.67	มาก	4.43	0.56	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.48	0.60	มาก	4.14	0.66	มาก	4.39	0.62	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.48	0.51	มาก	4.14	0.66	มาก	4.39	0.56	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการและขวัญกำลังใจ	**4.37**	**0.61**	**มาก**	**3.91**	**0.67**	**มาก**	**4.26**	**0.65**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.29	0.64	มาก	4.14	0.38	มาก	4.25	0.57	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.33	0.66	มาก	4.00	0.76	มาก	4.25	0.69	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.48	0.51	มาก	4.00	0.76	มาก	4.36	0.61	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.38	0.59	มาก	3.71	0.72	มาก	4.21	0.67	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.38	0.67	มาก	3.71	0.72	มาก	4.21	0.72	มาก

จากตารางที่ 67 บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย4.42 รองลงมาคือด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.38 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44 และ 4.07 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงที่สุดเหมือนกัน ค่าเฉลี่ย 4.49 และ 4.22 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.20**	**0.65**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.10**	**0.73**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.10	0.70	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.10	0.70	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.77	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.00	0.77	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.40	0.49	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.00	0.77	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.10	0.83	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.10	0.83	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.13**	**0.71**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.10	0.70	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.10	0.70	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.20	0.60	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.10	0.83	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	**4.13**	**0.71**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.20	0.75	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.20	0.75	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.10	0.70	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.10	0.70	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.10	0.70	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.10	0.70	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.10	0.70	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.43**	**0.49**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.50	0.50	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.40	0.49	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.40	0.49	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.40	0.49	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.20**	**0.63**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.20	0.60	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.20	0.60	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.30	0.64	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.20	0.60	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.10	0.70	มาก

จากตารางที่ 68 บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.20 สำหรับด้านความก้าวหน้าและความมั่งคงในงาน กับระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ความพึงพอใจเท่ากัน ค่าเฉลี่ยที่ 4.13 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.10

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.00**	**0.74**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.04**	**0.69**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.06	0.69	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.04	0.70	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.04	0.68	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.07	0.68	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.06	0.72	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.04	0.67	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.03	0.71	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.03	0.69	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.99**	**0.78**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.99	0.79	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.96	0.81	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.02	0.75	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.01	0.78	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	**4.02**	**0.73**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.02	0.71	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.03	0.70	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.00	0.79	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.00	0.79	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.01	0.72	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.04	0.70	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.03	0.72	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.98**	**0.74**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.98	0.74	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.97	0.75	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.98	0.73	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.97	0.74	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.97**	**0.74**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.02	0.67	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.01	0.73	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.96	0.74	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.89	0.82	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.96	0.75	มาก

จากตารางที่ 69 บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมาคือ

ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.02 สำหรับด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.97

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**3.77**	**0.88**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.67**	**0.94**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	3.71	0.85	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.74	0.87	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.74	0.91	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.71	0.91	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	3.80	0.86	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.49	1.05	ปานกลาง
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	3.57	1.05	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	3.60	1.05	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.81**	**0.85**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.86	0.76	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.54	1.02	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	3.86	0.76	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.97	0.84	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	**3.88**	**0.84**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.11	0.67	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.09	0.77	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.80	0.92	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.69	0.95	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.77	0.86	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.86	0.87	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	3.83	0.81	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.72**	**0.87**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.86	0.83	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.71	0.85	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.60	0.96	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.71	0.85	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.77**	**0.91**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.03	0.70	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.89	0.78	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.86	0.90	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.51	1.16	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.57	1.02	มาก

จากตารางที่ 70 บุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.67

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.53**	**0.66**	**มากที่สุด**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.49**	**0.68**	**มาก**

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.46	0.75	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.38	0.74	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.46	0.75	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.54	0.63	มากที่สุด
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.46	0.63	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.54	0.63	มากที่สุด
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.54	0.63	มากที่สุด
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.54	0.63	มากที่สุด
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.58**	**0.63**	**มากที่สุด**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.62	0.62	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.54	0.63	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.54	0.63	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.62	0.62	มากที่สุด
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	**4.51**	**0.70**	**มากที่สุด**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.62	0.62	มากที่สุด
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.54	0.75	มากที่สุด
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.46	0.75	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.46	0.75	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.46	0.75	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.46	0.63	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.54	0.63	มากที่สุด
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.54**	**0.66**	**มากที่สุด**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.46	0.75	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.54	0.63	มากที่สุด

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.54	0.63	มากที่สุด
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.62	0.62	มากที่สุด
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.55**	**0.65**	**มากที่สุด**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.46	0.63	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.54	0.75	มากที่สุด
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.62	0.62	มากที่สุด
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.62	0.62	มากที่สุด
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.54	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 71 บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมาคือการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.55 สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.49

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.24**	**0.76**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.16**	**0.74**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.17	0.69	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.00	0.75	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.17	0.69	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.22	0.71	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.06	0.78	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.22	0.71	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.22	0.79	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.22	0.79	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.32**	**0.74**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.33	0.75	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.22	0.71	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.39	0.76	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.33	0.75	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	**4.25**	**0.79**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.22	0.79	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.22	0.79	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.28	0.80	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.28	0.80	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.22	0.79	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.22	0.79	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.28	0.80	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.19**	**0.77**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.22	0.79	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.22	0.79	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.17	0.76	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.17	0.76	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.29**	**0.76**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.33	0.75	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.33	0.75	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.33	0.75	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.22	0.79	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.22	0.79	มาก

จากตารางที่ 72 บุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.29 สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.16

ตารางที่ 73 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.23**	**0.86**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.51**	**0.58**	**มากที่สุด**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.44	0.68	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.44	0.50	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.44	0.68	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.33	0.67	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.44	0.68	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.56	0.50	มากที่สุด
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.78	0.42	มากที่สุด
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.67	0.47	มากที่สุด
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**4.19**	**0.96**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.11	0.99	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.11	0.99	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.33	0.82	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.22	1.03	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	**4.03**	**1.01**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.33	0.82	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.22	1.03	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.67	1.33	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.67	1.33	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.89	0.99	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.11	0.87	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.33	0.67	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.97**	**1.00**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.22	0.92	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.89	0.99	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.78	1.03	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.00	1.05	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**4.44**	**0.74**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.44	0.83	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.56	0.68	มากที่สุด
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.44	0.68	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.44	0.68	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.33	0.82	มาก

จากตารางที่ 73 บุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงที่สุด มี

ค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมาคือการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.44 สำหรับ การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.97

ตารางที่ 74 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันภาษาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**3.86**	**1.01**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.92**	**0.93**	**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	4.00	0.82	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	**4.17**	**0.64**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.33	0.47	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.82	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.33	0.47	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.00	0.82	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	**3.81**	**1.07**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.00	0.82	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.00	0.82	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.33	1.70	ปานกลาง
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.33	1.70	ปานกลาง
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.00	0.82	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.00	0.82	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.00	0.82	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.67**	**1.25**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.67	1.25	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.67	1.25	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.67	1.25	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.67	1.25	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.73**	**1.17**	**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	3.33	1.70	ปานกลาง
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.00	0.82	มาก

จากตารางที่ 74 บุคลากรสถาบันภาษา มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.92 สำหรับการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.67

ตารางที่ 75 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2560 – 2562

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**4.10**	**0.80**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.24**	**0.68**	**มาก**

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.25	0.72	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.25	0.72	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.08	0.76	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.25	0.60	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.33	0.62	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.25	0.60	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.25	0.72	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.25	0.72	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.94**	**0.96**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.92	0.95	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.92	0.95	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.08	0.95	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.83	0.99	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	**4.21**	**0.77**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.17	0.69	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.25	0.72	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.17	0.80	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.25	0.83	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.17	0.80	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.33	0.75	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.17	0.80	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**4.17**	**0.80**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.17	0.80	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.17	0.80	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.17	0.80	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.17	0.80	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.95**	**0.78**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.08	0.76	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.08	0.76	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.83	0.80	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.83	0.80	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.92	0.76	มาก

จากตารางที่ 75 บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมาคือ ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ค่าเฉลี่ย 4.21 สำหรับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.94

ตารางที่ 76 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร<u>สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ</u>ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**3.83**	**0.92**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**3.96**	**0.90**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.12	0.68	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.94	1.06	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.76	0.94	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.00	1.03	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	3.94	0.87	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.94	0.87	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	3.88	0.90	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.12	0.83	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.76**	**1.03**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.82	0.86	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.47	1.19	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.00	0.84	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.76	1.21	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	**3.92**	**0.73**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.00	0.59	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	3.88	0.76	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.82	0.78	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.94	0.73	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.88	0.68	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.94	0.87	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.00	0.69	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.81**	**0.92**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.82	0.86	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.65	1.03	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.94	0.87	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.82	0.92	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.69**	**1.04**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	3.94	0.80	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.00	0.97	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.76	1.06	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.35	1.13	ปานกลาง
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.41	1.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 76 บุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ค่าเฉลี่ย 3.92 สำหรับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.76

ตารางที่ 77 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	**3.85**	**1.03**	**มาก**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**4.18**	**0.81**	**มาก**
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.20	0.75	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.40	0.49	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.20	0.75	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.40	0.49	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.00	1.10	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.20	0.75	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.00	1.10	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.00	1.10	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.85**	**0.95**	**มาก**
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.00	0.89	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.60	1.02	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.00	0.89	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.80	0.98	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	**3.69**	**1.13**	**มาก**
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	3.80	0.98	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	3.80	0.98	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.20	1.60	ปานกลาง
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.40	1.36	ปานกลาง
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.60	1.20	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.00	0.89	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.00	0.89	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	**3.70**	**1.28**	**มาก**
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.60	1.50	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.80	1.17	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.80	0.98	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.60	1.50	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	**3.84**	**0.96**	**มาก**
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	3.80	0.98	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.80	0.98	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.80	0.98	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.80	0.98	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.00	0.89	มาก

จากตารางที่ 77 บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 3.85 สำหรับระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.69

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาข้อมูลความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2562 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ) ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ในประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย และประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยให้บุคลากรกรอกแบบสำรวจผ่านระบบสารสนเทศ (MIS) ของมหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามสายสนับสนุน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีจำนวนมากที่สุด สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก ผู้ตอบแบบสอบถามสายสนับสนุนเป็นบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีมากที่สุด รองลงมาคือ คณะครุศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ จากสถาบันภาษาน้อยที่สุด จากหน่วยงานอื่น ๆ มีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก ผู้ตอบแบบสอบถามสายสนับสนุนที่มีระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับระดับการศึกษาปริญญาเอกมีจำนวนน้อยที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัย 6 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี สายวิชาการมีประเภทบุคลากร 3 ประเภท คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว

ประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ ข้าราชการ สำหรับลูกจ้างชั่วคราวนั้นมีจำนวนน้อยที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะสาธารณสุข ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือปริญญาเอก และปริญญาตรี และผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัย 6 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ)

อาจารย์มีความพึงพอใจด้านหลักสูตรการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านนักศึกษา และอาจารย์ สำหรับด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกตามคณะทั้ง 6 คณะ พบว่า คระครุศาสตร์ และ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาจารย์มีความพึงพอใจด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สำหรับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นด้านอาจารย์ และด้านนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการพึงพอใจต่อด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน กับ ด้านนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน สำหรับคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มีพึงพอใจต่อด้านอาจารย์ กับด้านนักศึกษา มากที่สุดตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

1. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มีระดับความพึงพอใจในแต่ละประเด็นคล้ายคลึงกัน คือ การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่นมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น สำหรับประเด็นมีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากรพบว่า สายอาจารย์ กับ สายสนับสนุน มีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน โดยอาจารย์มีความพึงพอใจในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มากที่สุด

สำหรับสายสนับสนุนพึงพอใจในประเด็นมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นมากที่สุด

2. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวม และเมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากร สายอาจารย์ สายสนับสนุน ต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย พบว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีระดับความพึงพอใจสูงที่สุด และรองลงมาคือประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ ส่วนอีก 3 ประเด็น ได้แก่ เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด และ การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จาก ดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมากนัก

3. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต โดยด้านสำนึกดี มีระดับความพึงพอใจสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านพร้อมสู้งาน และด้านมีความรู้

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากรพบว่า สายอาจารย์กับสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตาคล้ายคลึงในด้านสำนึกดี ที่มีระดับความพึงพอใจสูงที่สุด สำหรับอีกสองด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยความพึงพอใจลำดับรองลงมาของสายอาจารย์เป็นด้านพร้อมสู้งาน และ ด้านมีความรู้ สำหรับสายสนับสนุน ลำดับรองลงมาเป็นด้านมีความรู้

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ลำดับรองลงมา คือ การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

เมื่อแยกพิจารณาตามสังกัดและประเภทของบุคลากรพบว่า ความพึงพอใจของสายอาจารย์กับสายสนับสนุนมีความแตกต่างกัน อาจารย์มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ลำดับรองลงมา คือ การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ สำหรับสายสนับสนุนนั้น มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยที่สุดต่อการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

หากพิจารณาผลการสำรวจความพึงพอใจในแต่ละประเด็น ของบุคลากรสายอาจารย์กับสายสนับสนุน ต่อสภาพการทำงานนั้นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยสายอาจารย์มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แต่สายสนับสนุนมีความพึงพอใจมากที่สุดต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรสายอาจารย์นั้นเป็นหลักและถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ประกอบกับมีหลักเกณฑ์ วิธีการ ผลตอบแทน ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน สำหรับความพึงพอใจมากที่สุดของบุคลากรสายสนับสนุนต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ด้วยมหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยน พัฒนา ในสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม 3 ด้านที่เหลือในลำดับรองลงไป ได้แก่ การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงการที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และพยายามปรับปรุงพัฒนา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องและเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย และในอนาคตมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพิจารณานำประเด็นอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน รวมถึงประมาณการสิ่งที่จะเกิดขึ้น บนพื้นฐานในยุคของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ มิติ จากนั้นนำสิ่งเหล่านั้นมาประกอบดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนทั้งการปฏิบัติงาน และการดำรงชีพของบุคลากร เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญที่มีความเชื่อมโยง สัมพันธ์กัน จะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ การวางแผน การทบทวน และปรับปรุงระบบและกลไก เพื่อการพัฒนาในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร (สายวิชาการ)

ด้านนักศึกษา

1. ควรมีการสอบวัดความรู้ และความสนใจเกี่ยวกับสาขาวิชาที่นักศึกษาต้องการจะศึกษาก่อน เพื่อเป็นการคัดกรอง และลดปัญหาการ Dropout ของนักศึกษา

2. ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ศึกษาข้อมูลของรายวิชาพื้นฐานก่อน แล้วจึงให้ตัดสินใจเลือกเรียนกลุ่มวิชาที่สนใจต่อไป

3. ให้โอกาส ขยายเวลาการลงทะเบียน ให้มีความยืดหยุ่น

4. มีนักศึกษาจำนวนค่อนข้างมากที่เรียนรายวิชาครบแล้วแต่ไม่ทำวิทยานิพนธ์ให้แล้วเสร็จตามเวลาของหลักสูตร

5. ควรปรับการเรียนการสอนเป็นแบบออนไลน์มากขึ้น

6. นักศึกษาสนใจการทำกิจกรรมน้อยลง

7. มีกรณีที่นักศึกษาเปลี่ยนหมายเลขโทรศัพท์ และไม่ได้ให้หมายเลขติดต่ออื่น ๆ ไว้ เช่น หมายเลขของผู้ปกครอง ที่อยู่หอพัก เป็นต้น และไม่ได้แจ้งอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ ทำให้ยากต่อการติดต่อ

ด้านอาจารย์

1. อาจารย์ในหลักสูตรมีจำนวนน้อย ถึงแม้จะมากพอที่จะให้หลักสูตรผ่านเกณฑ์แต่เมื่อเทียบกับการต้องรับผิดชอบรายวิชาแล้ว พบว่า อาจารย์แต่ละท่านต้องรับผิดสอบสอนมากขึ้น หากต้องการให้อาจารย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเวลาทำผลงานเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ควรเพิ่มอัตราอาจารย์ในหลักสูตรอย่างเร่งด่วน

2. ในบางหลักสูตรยังมีอาจารย์ผู้สอนที่ยังไม่มีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่จะสามารถขอแต่งตั้งเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรได้

3. อาจารย์ผู้สอนบางท่าน ในบางหลักสูตร ยังขาดความรู้ ความสามารถทางวิชาการในรายวิชาที่สอนสาขาที่สังกัด

4. ผู้สอนส่วนใหญ่สอนตามตำรา ไม่ค่อยใช้กิจกรรมลงไปผนวกด้วย

5. สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา และภาระงานยังไม่เหมาะสม นักศึกษาจำนวนมาก อาจารย์มีจำนวนน้อย ทำให้ยากต่อการดูแล และรักษาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพ

6. ควรมีการจัดประชุมคณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรทุกท่านเพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางในการบริหารงาน

7. งบประมาณในการสนับสนุน พัฒนาความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพของอาจารย์มีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน

1. การสอนทำได้ยาก หรือไม่สามารถต่อยอดให้นักศึกษาได้เท่าที่ควรจะเป็น เนื่องจากการรับนักศึกษาที่มีพื้นฐานไม่เหมาะสม หรือพื้นฐานต่ำ หรือไม่พร้อม เช่น ตอนมัธยมเรียนสายวิทย์ แต่เข้ามหาวิทยาลัยเลือกเรียนสายศิลป์ เป็นต้น

2. ควรมีการประเมิณผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะภาษาอังกฤษ และ การประกอบอาชีพในอนาคตของนักศึกษาให้มากขึ้น

3. ควรทบทวนหลักสูตรอีกรอบ โดยการทำวิจัย

4. การจัดรายวิชามีความคลาดเคลื่อนจาก มคอ. 2 เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนหมวดศึกษาทั่วไปจึงทำให้มีผลกระทบกับแผนการเรียนของนักศึกษาในหลักสูตร

5. จำนวนรายวิชาพื้นฐานมนุษย์ศาสตร์ฯ และภาษา เยอะเกินไป ควรลด และเพิ่มรายวิชาที่เสริมในการประกอบวิชาชีพ ไม่ควรจัดเวลาการเรียนการสอนของวิชาพื้นฐานในเวลาเช้า หรือเย็นมากเกินไป

ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

1. ควรสนับสนุนคอมพิวเตอร์

2. เพิ่มความเร็ว และสัญญาณของอินเตอร์เน็ต ให้เร็วขึ้น และครอบคลุมทุกพื้นที่

3. พัฒนาให้มีการใช้งานระบบสารสนเทศให้เต็มประสิทธิภาพ

4. ห้องเรียนทุกห้องควรมีเครื่องปรับอากาศ

5. พื้นที่กิจกรรมของนักศึกษายังไม่เพียงพอ

6. ควรจัดห้องปฏิบัติการให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

7. เทคโนโลยีในหลักสูตรยังมีน้อยเกินไป สืบเนื่องมาจากงบประมาณรายหัว ทำให้การจัดสรรงบสู่สาขาวิชามีจำนวนจำกัด ควรมีการจัดงบพิเศษเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้มากขึ้น

8. ควรมีการจัดซื้อครุภัณฑ์ที่นักศึกษาจำเป็นต้องใช้งานเป็นประจำทุกวัน

9. การจัดซื้อครุภัณฑ์ชิ้นใหญ่ ๆ ในแต่ละปี มีระยะเวลาการรอที่นาน ไม่ทันต่อความต้องการใช้

10. อาคาร 36 ห้องเรียนบางห้อง มีพัดลมเพียง 1 ตัว ไม่มีไมโครโฟน และโปรเจคเตอร์ อาคาร 9 บางห้องไม่มีโต๊ะ และเก้าอี้สำหรับอาจารย์ ไม่มีม่านบังแสงเวลาเปิดโปรเจคเตอร์ หากเพิ่มเติมในส่วนดังกล่าวจะทำให้นักศึกษาได้ยินเสียง และเห็นภาพฉายจากโปรเจคเตอร์ชัดเจนขึ้น

ด้านข้อร้องเรียนต่าง ๆ

1. ควรมีคณะกรรมการแก้ไขปัญหาร่วมกันเมื่อมีข้อร้องเรียน

2. ควรปรับปรุงรายวิชาพื้นฐานให้เหมาะสม ให้มีความหลากหลายองค์ความรู้

3. ควรเพิ่มเนื้อหาในกลุ่มวิชาภาษาไทยที่สอดคล้องกับเนื้อหาของ สพฐ.

4. การสอน การอธิบายไม่ละเอียดในเวลาสอน การมอบหมายงาน และความเหมาะสม ความเป็นธรรมในการประเมินคะแนนของอาจารย์ผู้สอน

5. นักศึกษาขาดเรียนบ่อย คุยกันเวลาอธิบายกระบวนการสอนการปฏิบัติงาน

6. ผู้สอนส่งเกรด หรือ ผลการเรียน ไม่ตรงเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ควรมีการแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีบทลงโทษผู้สอนที่ไม่ส่งเกรดตามเวลาที่กำหนด

7. ข้อกำหนด (อื่น ๆ) ที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับพฤติกรรมของอาจารย์ผู้สอน เนื่องจากมีกรณีอาจารย์บางท่านขาดสอนบ่อยมาก หรือนัดนักศึกษาแต่อาจารย์ไม่มา หรืออาจารย์มาแต่ไม่สอน

8. เพิ่มสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เนื่องจากอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอน

9. ระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตยังไม่ครอบคลุม และมีปัญหาช้าเมื่อมีผู้ใช้งานจำนวนมาก

10. ระบบการสนับสนุนด้านทุนการศึกษา

11. พื้นที่ทำงานของนักศึกษาไม่เพียงพอ หรือไม่มีพื้นที่ทำงาน ขยายเวลาเปิดอาคาร และห้องปฏิบัติการ

12. การบริหารจัดการโรงยิมในรายวิชาฝึกปฏิบัติ บางครั้งไม่เหมาะสม

13. ปัญหาเกี่ยวกับการลงทะเบียน เช่น เกิดความสับสนในการลงทะเบียน การลงทะเบียนเรียนวิชาที่ต่อเนื่อง เป็นต้น

14. ความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพช่วงที่มีการระบาดของ COVID – 19

ด้านการจัดการเรียนการสอน

1. ควรให้สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีแหล่งสืบค้นงานวิจัย เอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในสาขาวิชาที่สอน

2. การจัดการเรียนการสอนควรส่งเสริม และสนับสนุนรูปแบบที่ผสมผสานระหว่างการเรียนการสอนปกติกับการสอนออนไลน์ ควรเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในฐานะผู้ช่วยของอาจารย์ผู้สอนมากกว่าการนำมาเป็นตัวหลัก

3. ควรส่งเสริมสนับสนุนด้านการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ รองรับอนาคต

4. ควรจัดกิจกรรมที่สอดคล้องต่อการพัฒนาผู้เรียน แต่ต้องไม่มากจนกระทบเวลาการจัดการเรียนการสอน

5. จัดโครงการ/กิจกรรม พัฒนาวิธีปรับปรุงการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล ให้แก่อาจารย์ทั้งใหม่และเก่า เพื่อให้มีความทันสมัยในด้านการจัดการเรียนการสอน

6. มีกรณีที่อาจารย์ที่ไปจัดกิจกรรมนอกสถานที่แล้วแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม เช่น ต่อว่า ดุนักศึกษาด้วยคำพูดที่ไม่เหมาะสมในที่สาธารณะ ทั้งต่อหน้านักเรียนและครูของโรงเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม ควรมีการพูดคุยกับอาจารย์ที่ไปจัดกิจกรรมนอกสถานศึกษา เพื่อรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

7. ยังขาดสถานที่ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมของนักศึกษาในรายวิชาทางการแสดง เช่น โรงละครขนาดเล็กที่มีอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการฝึกประสบการณ์ทางการจัดการแสดง เป็นต้น

8. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาเปลี่ยนวิธีการ จากระบบการเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ในแต่ละคณะ เป็นการซื้อเครื่อง Laptop ให้นักศึกษา โดยมหาวิทยาลัยกับนักศึกษาออกคนละครึ่ง เพื่อให้นักศึกษามีความพร้อมในการเรียนแบบออนไลน์ที่บ้านได้ อีกทั้งไม่ต้องเสียงบประมาณการเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์จำนวนมากในทุก ๆ 3 ปี อีกทั้งการเช่าเครื่องยังมีเฉพาะสำนักคอมพิวเตอร์และสำนักวิทยบริการฯ

9. การประเมินผู้สอน

- บางหัวข้อของการประเมินผู้สอนควรปรับ เช่น อาจารย์มีความรู้ ความสามารถในการสอน ควรใช้คำว่า อาจารย์ออกแบบการสอนที่เหมาะสม เป็นต้น

- หัวข้อการประเมินการสอนมีจำนวนมาก ควรพิจารณาเลือกประเด็น เน้นการประเมินสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน เช่น อุปกรณ์การสอน เทคโนโลยี หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

- การตั้งหัวข้อการประเมินควรพิจารณาให้มีความเหมาะสมและให้เกียรติผู้สอน

- ควรกลั่นกรองผู้ประเมิน เช่น อาจารย์ผู้สอนควรมีสิทธิ์ให้ผู้เรียนที่มาเรียนเกิน 70% ของเวลาเรียนทำการประเมินผู้สอน เนื่องจากนักศึกษาบางคนมาเรียนน้อย หรือไม่เคยมาเรียน เป็นต้น

10. ยังขาดแคลนผู้สอนปฏิบัติการหลัก ควรรับอาจารย์ใหม่ที่เป็นสายปฏิบัติการเพิ่ม เนื่องจากที่ผ่านมามีการรับสมัครอาจารย์ใหม่ที่ไม่ได้ช่วยลดภาระการสอนเดิมของผู้สอนรายวิชาปฏิบัติ

11. มีแผนการเรียนการสอนอย่างชัดเจน โดยจัดอาจารย์ผู้สอนตามความเหมาะสม ทั้งความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

12. ควรปรับทักษะการสอนในสถานการณ์วิกฤตให้มีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ควรมีการสำรวจความต้องการ การจัด การปรับปรุงสำนักงานของบุคลากร

2. ควรมีการวางระบบการปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างบรรยากาศแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น เช่น โซนในการจัดสวน เป็นต้น

3. บรรยากาศในการทำงานควรมีความเป็นอิสระมากกว่านี้

4. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน กระจายงาน โดยเฉพาะงานที่มีรายได้ เนื่องจากที่ผ่านมางานส่วนนี้กระจุกอยู่กับบางกลุ่ม เป็นสาเหตุของการขาดความร่วมมือในการทำงาน

5. สภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่อำนวยความสะดวก ควรกำหนดให้มี Partition ในการแบ่งสัดส่วนพื้นที่การทำงาน

6. ควรเพิ่มห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และห้องทำงานของอาจารย์

7. สถานที่ทำงานที่เป็นห้องพักอาจารย์มีการนั่งรวมกันหลายคนทำให้บางครั้งขาดสมาธิในการทำงานและเวลาที่นักศึกษามาพบก็ทำให้ขาดความเป็นส่วนตัว ควรมีห้องทำงานที่เป็นส่วนตัว

8. ห้องเรียนเล็กกว่าจำนวนนักศึกษา

9. สภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ได้น้อย

10. บางห้องมีปัญหาฝ้าเพดานรั่ว

11. ในบางพื้นที่ที่มีการซ่อม ปรับปรุง ทำให้เกิดเสียง/ กลิ่น ที่รบกวนการเรียนการสอน

12. ความสว่างของหลอดไฟในที่ทำงานไม่เพียงพอ มีผลทำให้พนักงานมีปัญหาสุขภาพสายตา

13. หลายอาคารมีนกพิราบมาอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก และมีการถ่ายมูลเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความสกปรกของพื้นที่ ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดของเชื้อโรคซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานได้

14. ห้องทำงานของหน่วยงานแยกกันอยู่คนละชั้น ควรจัดให้อยู่ชั้นเดียวกันเพื่อการประสานงานหรือส่งต่องานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

15. ห้องคับแคบ จำนวนคนเยอะ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก เครื่องปรับอากาศเสียซ่อมไม่ได้

16. นักศึกษาทำกิจกรรมที่อาคารเรียนขณะที่มีการเรียนการสอน

17. จัดระบบการทำความสะอาดให้ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

18. อุปกรณ์การเรียนการสอน สิ่งอำนวนความสะดวก ควรมีอย่างพอเพียง และพร้อมใช้งาน

19. Spec ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ควรใช้แบบเดียวกัน เช่น Computer Notebook Printer หมึกพิมพ์ เป็นต้น เพื่อให้สามารถต่อรองราคาได้หากมหาวิทยาลัยซื้อหรือเช่าเป็นจำนวนมาก สำหรับกระดาษ ปากกา หรือวัสดุที่ใช้เหมือนกันได้ก็ควรเบิกได้จากส่วนกลาง อาจทำให้มหาวิทยาลัยสามารถลดงบประมาณวัสดุบางส่วนได้

20. เครื่องคอมพิวเตอร์/ อุปกรณ์ที่ใช้งาน เริ่มจะหมดสภาพ ล้าสมัย เสียบ่อย มหาวิทยาลัยควรมีการจัดสรร เนื่องจากมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

21. เครื่องปรับอากาศในห้องพักอาจารย์แทบทุกอาคารไม่มีการดูแลรักษา เช่น การล้างเครื่องปรับอากาศที่ควรทำทุก 3 – 6 เดือนต่อครั้ง เป็นต้น จนเครื่องเสียจึงมีการแจ้งซ่อม และต้องรอนานกว่าจะได้รับการซ่อม

22. ควรมีรอบการตรวจเช็คอุปกรณ์ และรายงานที่ชัดเจน เช่น เครื่องปรับอากาศ เครื่องเสียง โปรเจคเตอร์ เป็นต้น

23. บุคลากรบางส่วนยังทำงานไม่เต็มความสามารถและศักยภาพ และมีบางส่วนไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มหาวิทยาลัยนำศักยภาพของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับ ป.เอก มาใช้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

24. ผู้ดูแลอาคารบางอาคารไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

25. ต้องการให้มีพื้นที่สีเขียวในบริเวณมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น

26. พื้นที่จอดรถยนต์ในมหาวิทยาลัยมีจำกัด ควรมีระบบและพื้นที่จอดที่เป็นสัดส่วน

ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน

1. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนเรื่องการทำเข้าสู่ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการปรับวุฒิการศึกษาให้สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาที่จบในปัจจุบัน

3. ควรพิจารณาปรับลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป ประกอบกับภาระงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ความมั่นคงระดับหนึ่งแต่ยังไม่เต็มร้อย เนื่องจากการลดลงของจำนวนนักศึกษา อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงเรื่องวิชาชีพ

5. เพิ่มสวัสดิการ เพิ่มขีดความสามารถ และมียุทธศาสตร์ที่ดีในการดึงดูดให้มีนักศึกษามากขึ้น

6. การสนับสนุนงบประมาณด้านวิจัยในมหาวิทยาลัยยังไม่ทั่วถึง

7. ควรมีระบบการพัฒนาผลงานวิชาการที่ยุติธรรม ชัดเจน และสนับสนุนในสิ่งที่ยังไม่ชัดเจน หรือที่ยังขาด เช่น แรงจูงใจ งบสนับสนุนการทำงานวิจัย เป็นต้น

8. พัฒนาระบบการประเมินผลและให้รางวัลที่ชัดเจน เป็นธรรม และใช้พัฒนาบุคลากรได้จริง

9. ควรเพิ่มคะแนนภาระงานพิเศษในการประเมินภาระงาน เช่น ระดับหัวหน้าหรือต่ำกว่าผู้อำนวยการกองไม่ถือเป็นผู้บริหาร และไม่มีช่องให้คะแนน เป็นต้น และควรลดภาระงานสอนในกรณีมีภาระงานพิเศษประจำ

10. รู้สึกว่าไม่มีความมั่นคงหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการเงิน ที่พัก สุขภาพจิต เป็นต้น

11. แม้จะมีความก้าวหน้าที่ดีแต่ความมั่นคงยังน้อย ความเหลื่อมล้ำของข้าราชการกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษายังมีในทุกหน่วยงานย่อยของมหาวิทยาลัย ควรได้รับการแก้ไข แต่กลับถูกละเลยและนิ่งเฉย

12. การเข้าร่วมอบรมและสัมมนาในหน่วยงานภายนอกทำได้ค่อนข้างจำกัด เนื่องจากงบประมาณที่สนับสนุนมีจำกัด

ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล

1. ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลทำได้บางส่วน ควรพิจารณา และทำตามกฎเกณฑ์ที่มีอย่างเคร่งครัด

2. ควรอบรมคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ ให้แก่บุคลากรเพื่อทบทวนวินัยการทำงานและการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพ

3. ในการนำชื่ออาจารย์เข้าไปเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ควรต้องมีการถามและขออนุญาตจากอาจารย์ผู้นั้นก่อนหรือไม่ และควรต้องให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทำหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ในลักษณะที่ประสบมาคือ การเอาชื่อและผลงานอาจารย์เข้าไปใส่โดยพลการ โดยไม่ได้ถามหรือบอกให้รับรู้ และไม่ได้มีการมอบหมายงานใด ๆ ตามภาระหน้าที่ให้ ตลอดจนไม่มีการจัดหน้าที่การสอนใด ๆ ให้

ตลอดหลักสูตร เพียงแค่เอาชื่อไปใส่เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้ครบ 5 คนตามเกณฑ์แค่นั้น การทำงานในลักษณะนี้ถือว่ามีระบบการทำงานที่มีหลักธรรมาภิบาลหรือไม่

4. กระจายการรู้ กระจายรายได้ มากกว่านี้ โดยเฉพาะในคณะครุศาสตร์ งานสอน ไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทำให้ไม่ได้รับการยอมรับ

5. คณะฯ ไม่พิจารณา ถึงผลงานที่ปฏิบัติจริง

6. มหาวิทยาลัยยังไม่สามารถพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรจากผลงานหรือศักยภาพที่แท้จริง ยังมีลักษณะผลัดกันได้อยู่ อาจจะทำให้บุคลากรที่ทำงานเสียกำลังใจ การพัฒนามหาวิทยาลัยก็จะล้าหลัง ทุกภาคส่วนควรมีส่วนร่วมในการประเมินผู้บริหาร เพื่อจะให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงเพื่อความเจริญก้าวหน้าของส่วนรวม

7. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาปรับเปลี่ยนให้มีระบบ วิธีการพิจารณา ความยุติธรรม ความโปร่งใส ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความไม่ชัดเจนของผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานสูง แต่เงินเดือนขึ้นน้อย ไม่สัมพันธ์กันกับผลการประเมิน เป็นต้น

8. สภามหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาไปสู่ระบบที่เป็นสากลมากขึ้น

การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

1. ใช้เครื่องมือสื่อสาร ทำให้ไม่เคยเห็นหน้า ไม่รู้จัก

2. ควรมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จัดกิจกรรมให้สายวิชาการและสายสนับสนุนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้รู้จักกันมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเป็นมิตร

3. การสื่อสารยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงเท่าที่ควร สร้างระบบการสื่อสารที่เข้าถึง ทั่วถึง และเท่าทัน

4. ผู้บริหารอาจต้องสร้างโอกาสในการพบบุคคลากรของหน่วยงานในสังกัดของตนเอง โดยจัดเวลาเข้าพูดคุยกับกลุ่มบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อรับทราบและมีการแลกเปลี่ยน ในแนวทางการดำเนินงานหรือความต้องการต่อการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรหรือหน่วยงานภายใต้ความดูแล

5. มีการสื่อสารที่ไม่จริงใจ ไม่พูดความจริง ไม่กล้าแสดงความคิดแต่ไปพูดลับหลังเพราะกลัวเสียภาพพจน์

6. เพิ่มการทำงานข้ามวัฒนธรรม และพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม

7. ยังขาดการไปศึกษาดูงานที่ใช้เวลาร่วมกันนานขึ้น เช่น ดูงานต่างประเทศ

การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

1. ควรให้มีการใช้ระบบโซล่าเซลล์ในมหาวิทยาลัย และติดตั้งเครื่องปรับอากาศให้ครบทุกห้อง โดยเฉพาะห้องเรียนที่อาคาร 9

2. ยกระดับสวัสดิการให้เพียงพอ ทั่วถึง เช่น บ้านพัก/ ที่พักบุคลากร ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

3. ควรมีสวัสดิการเรื่องรักษาพยาบาลกรณีฉุกเฉิน และค่ารักษาพยาบาลของบุคลากรต่อปี ควรครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน

4. ควรมีการพัฒนาสุขภาพของบุคลากรในทุกระดับ

5. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่เป็นรูปธรรม และทั่วถึง

6. ควรพิจารณาให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. พนักงานของมหาวิทยาลัยที่ทำงานมาแล้ว ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ควรได้รับการปรับสัญญาจ้างเป็น 60 ปี หรือจนกว่าเกษียณอายุราชการ

8. ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ควรได้รับการพิจารณาปรับเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

9. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

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 สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 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					

หัวข้อประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
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					

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

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน

.....

.....

.....

2.4 ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

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

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

.....

.....

.....

2.5 ด้านข้อร้องเรียนต่างๆ

ท่านเคยได้รับทราบข้อร้องเรียนจากนักศึกษาต่อการจัดการหลักสูตร สาขาวิชา ภาควิชา หรือคณะหรือไม่

☐ เคย ระบุข้อร้องเรียน.....

ข้อร้องเรียนได้รับการแก้ ไข ปรับปรุงหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

☐ ไม่เคย

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านข้อร้องเรียนต่างๆ ของนักศึกษา

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3.1 ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

โปรดพิจารณาว่าในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย **"ที่พึ่งของท้องถิ่น"** มากน้อยเพียงใดเลือกระดับความพึงพอใจที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

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

3.2 ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้กำหนดจุดเน้นจุดเด่นหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะโดยผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยไว้ 5 ด้าน ดังในตาราง โปรดพิจารณาว่าในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใดแล้วเลือกระดับความพึงพอใจที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

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

3.3 ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

โปรดพิจารณาว่าในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตที่ว่า "สำนึกดี มีความรู้ พร้อมสู้งาน" มากน้อยเพียงใดเลือกระดับความพึงพอใจที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

จุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สำนึกดี					
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม					

2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ					
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย					
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น					
มีความรู้					
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ					
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์					
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา					
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ					
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
พร้อมสู้งาน					
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่					
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน					
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา					
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา					
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านต่อสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
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

มหาวิทยาลัยได้กำหนดจุดเน้นจุดเด่นหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะโดยผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยไว้ 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					

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน					
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็นหรือร่วมแก้ไขปัญหา					
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 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