



**รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร
ที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566**



**กองประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**

หัวข้อวิจัย รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566

ผู้วิจัย กองประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี

ปีที่ทำวิจัยสำเร็จ 2567

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566 โดยเป็นการสำรวจ 1) ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ) 2) ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย 3) ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย 4) ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต และ 5) ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน โดยให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย กรอกแบบสำรวจผ่านระบบสารสนเทศ (MIS) ของมหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.51 และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคะแนนอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจในด้านการเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน ด้านนักศึกษา และด้านอาจารย์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59 4.58 และ 4.55 ตามลำดับ และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31

ความพึงพอใจของบุคลากรทั้งสายสนับสนุน และอาจารย์ ต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.48 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.53 รองลงมา คือ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.49 มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.48 มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.46 และมีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.44 ตามลำดับ

ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.47 รองลงมาคือประเด็นการเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.41 เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ย 4.37 ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และ

การท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย 4.35 และการสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ย 4.33 ตามลำดับ

ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.38 ด้านพร้อมสู้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.35 และมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.34 ตามลำดับ

ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.37 รองลงมาด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.32 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.31 ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.29 และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ

คำนำ

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566 นี้ จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจข้อมูลความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่มีต่อการบริหารหลักสูตร ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ในประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย และประเด็นความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน โดยสำรวจจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาทุกหน่วยงาน เพื่อนำผลการสำรวจไปปรับปรุงคุณภาพหลักสูตร พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพัฒนาระบบและกลไกเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณสำนักคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาระบบฐานข้อมูล และขอขอบคุณหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้การสังเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

กองประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กันยายน 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ทำการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	2
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	3
2.2 การวัดความคิดเห็น (Opinion Measurement)	4
2.3 ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	5
2.4 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction)	8
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	10
2.6 พื้นฐานทางพฤติกรรมของบุคลากรกับการปฏิบัติงาน	16
2.7 องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	17
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการ	22
3.1 ประชากร	22
3.2 เครื่องมือที่ใช้	22
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	24
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ	25
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ)	29
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	118
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	166
5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	166
5.2 ข้อเสนอแนะ	169
บรรณานุกรม	178
ภาคผนวก	183

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	32
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.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการคณะพยาบาลศาสตร์ที่มีต่อการบริหาร	56
11	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	60
12	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	61
13	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	64
15	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	65
16	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	66
17	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	67
18	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	68
19	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	69
20	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	70
21	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	70
22	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	71
23	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของ มหาวิทยาลัย	72
25	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สถาบันภาษา ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	72
26	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของ มหาวิทยาลัย	73
27	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของ มหาวิทยาลัย	73
28	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร หน่วยตรวจสอบภายใน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของ มหาวิทยาลัย	74
29	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อผลการ ดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	75
30	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความ เชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	76
31	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตาม จุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	77
32	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	79
33	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือ ความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
34	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	81
35	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	83
36	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	84
37	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	86
38	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	86
39	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	87
40	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	88
41	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	88
42	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
43	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันภาษาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	90
44	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	91
45	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	91
46	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย	92
47	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	93
48	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	95
49	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	97
50	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	99
51	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
52	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	102
53	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	104
54	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	106
55	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	108
56	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	109
57	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	110
58	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	111
59	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	112
60	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
61	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สถาบันภาษาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการ พัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	114
62	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้าน การพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	115
63	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	116
64	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร หน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้าน การพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	117
65	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อสภาพการทำงาน ในมหาวิทยาลัย	118
66	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร คณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	122
67	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานใน มหาวิทยาลัย	125
68	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานใน มหาวิทยาลัย	129
69	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	132
70	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	136
71	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	139

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
72	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	143
73	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	146
74	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	148
75	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานใน มหาวิทยาลัย	150
76	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	152
77	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานใน มหาวิทยาลัย	153
78	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร สำนักศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	155
79	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร สถาบันภาษาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	157
80	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	158
81	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	160
82	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากร หน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย	161

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	แผนภูมิแสดงผลของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้บริหาร
---	---

15

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญปัญหาที่ทำการวิจัย

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

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ สภาพแวดล้อมการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาวะปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ อาทิ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ จัดให้มีสวัสดิการที่สามารถเทียบเคียงได้กับระดับอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยคาดหวังว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจ ก็สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การสำรวจความพึงพอใจของของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้รู้สภาพความต้องการของบุคลากร ทั้งในสภาพปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร และความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารหลักสูตร และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อประเมินความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร

1.2.2 เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

1.2.3 เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารหลักสูตร และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาต่อไป

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

1.3.2 ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปปรับปรุงการบริหารหลักสูตร และปรับปรุงการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

1.2.3 นำผลการศึกษาที่ได้นำเสนอผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารหลักสูตร การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และสภาพการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาต่อไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่ปฏิบัติงานในช่วงปีการศึกษา 2566 (1 มิถุนายน 2566 – 31 พฤษภาคม 2567) ทั้งหมด 17 หน่วยงาน ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ และคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักคอมพิวเตอร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินและทรัพยากรธรณี ภาควิชาออกเฉียงเหนือเฉลิมพระเกียรติ สถาบันภาษา สำนักงานอธิการบดี และหน่วยงานตรวจสอบภายใน

1.5 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 2566 หมายถึง ระยะเวลาในช่วง 1 มิถุนายน 2566 – 31 พฤษภาคม 2567

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

มัทธนา 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 อันเนื่องมาจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อม การติดต่อกับภายนอก 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 พื้นฐานความรู้ ภูมิหลังทางสังคมและสภาพความเป็นจริงในขณะนั้น ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าถูกหรือผิด อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อกาลเวลาเปลี่ยนไป

ดังนั้น การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้ของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็น

ประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งการฝึกหัดทำงานด้วยเพราะจะทำให้ดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงานความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไป ต้องมีสิ่งประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะวัดสิ่งเร้าและมีตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นโดยมากใช้การตอบแบบสอบถาม

2.2 การวัดความคิดเห็น (Opinion Measurement)

เนื่องจากความคิดเห็นจะส่งผลถึงทัศนคติและการแสดงถึงพฤติกรรมของเจ้าของความคิด การวัดระดับความคิดเห็นจะช่วยให้กำหนดแนวทางหรือนโยบายต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนรวมได้

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

นาคม ชีรสวรรณจักร (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 ลิเคิร์ต (Likert Technique) ออกแบบและสร้างโดย ลิเคิร์ต (Likert. 1932) เป็นมาตรวัดแบบรวมคะแนน (Summated Rating Scales) ประกอบด้วยประโยคต่าง ๆ ที่แต่ละประโยคของผู้ถูกทดสอบแสดงความรู้สึกออกมา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยเฉย ๆ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การใช้มาตรวัดความคิดเห็นแบบลิเคิร์ตสามารถใช้กับจำนวนข้อได้มาก 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 ประโยคที่ไม่พึงพอใจมากที่สุดเรื่อยไปจนถึงความรู้สึกปานกลาง ๆ (Natural Statement) ซึ่งอยู่ในระดับ 5.5 จนถึงระดับ 11.0 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดที่เป็นประโยคพึงพอใจมากที่สุด

2) Polling Technique เป็นการหยั่งเสียงประชาชนว่า มหาชนมีความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ อย่างไรบ้าง ส่วนมากจะนำมาใช้กับการเลือกตั้งของพรรคการเมืองหรือที่ทำอะไรเกี่ยวกับประชาชน ผลของการหยั่งเสียงจะขึ้นอยู่กับวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างนั้น ๆ ว่าจะออกมาในลักษณะใด

3) Questionnaire เป็นการใช้แบบสอบถามประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยดีหรือไม่ดี แบ่งการสอบถามออกเป็น 2 แบบ คือ

3.1) Fixed Alternative Question เป็นคำถามที่เฉพาะเจาะจงไปแล้วให้ตอบตามเรื่องที่ถามเท่านั้น

3.2) Open Ended Questions เป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมแล้วนำความคิดเห็นหรือความรู้สึกของคนส่วนมากมาจัดกลุ่มดูว่า เขาเหล่านั้นมีความรู้สึกอย่างไร

เบสท์ (Best. 1977 : 177 อ้างถึงใน สุริย์ เขียวมรกต. 2548 : 11) เสนอแนะว่าวิธีง่ายที่สุดในการบอกความคิดเห็น คือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าการแสดงความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไรและสามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้

สรุปการวัดความคิดเห็นจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเรา และการตอบสนอง วิธีวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่จะใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์และให้ผู้เลือกคำตอบตามแบบสอบถาม การวัดความคิดเห็นสามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่ง่ายที่สุดคือ การแสดงให้เห็นจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความเพราะจะทำให้เห็นว่าการแสดงความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไรและสามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้

2.3 ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน เป็นอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Component) ที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เขารู้และเข้าใจ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่มีต่องานเป็นเช่นไร ผู้บังคับบัญชาที่สามารถเข้าใจถึงปฏิกิริยาของพนักงานที่มีต่องานและสามารถจะทำนายถึงอนาคตได้

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

- 1) ความพึงพอใจเป็นสภาพการณ์ที่เกิดจากผลสำเร็จที่เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้
- 2) ความพึงพอใจเป็นระดับของความสำเร็จที่เป็นไปตามความต้องการ

3) ความพึงพอใจเป็นการที่งานได้เป็นไปตามที่คาดหรือตอบสนองคุณค่าของบุคคล

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

แพทริก ฟอร์ชิต (2550) ได้เขียนหนังสือ How to motive people ได้เขียนหนังสือถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจด้านบวกนั้นสามารถปรับปรุงการทำงานของพนักงานได้ดี การที่เจ้านายสั่งให้พนักงานทำเรื่องนั้นเรื่องนี้ให้สำเร็จนั้นคงเป็นไปได้แล้ว เนื่องจากพนักงานต้องการมีส่วนร่วมเรื่องต่าง ๆ ถ้าหากพนักงานมีความพึงพอใจเขาก็จะทำงานนั้นได้ดี ดังนั้น ถ้าองค์กรมีการจูงใจพนักงานที่ดีพวกเขาเหล่านั้นก็จะสร้างผลงานที่ดีกว่าผู้ที่ขาดแรงจูงใจ และนอกจากนั้นการที่พนักงานขาดแรงจูงใจยังสามารถสะท้อนถึงผู้บริหารที่ดูแลควบคุมได้อีกด้วย

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (ธัญญา อนันต์ผล. 2547 : 76-77) ได้เขียนหนังสือ “การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน” ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมี 3 ปัจจัยคือ (1) พนักงาน เป็นผู้อยู่ระหว่างสภาพแวดล้อมองค์การและผู้นำองค์การ ปฏิบัติการที่มีต่อปัจจัยทั้ง 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 และเสนห์ จุ้ยโต (2544 : 27) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งหมายถึงระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่องาน ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน (pay)
- 2) ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา (supervision)
- 3) ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน (co-worker)
- 4) ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน (work setting)
- 5) ความพึงพอใจในตัวตน (tasks)
- 6) ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า (advancement opportunities)

บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ (2537 : 158) กล่าวว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 379) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้วก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้น หรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดการให้คนทำงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้วความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย

โยเดอ (1958 : 6) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจและสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ จากความหมายต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบหรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการกล่าวคือเป็นความรู้สึกในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกใจโดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจหลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่าจะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากเพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์กรอย่างมาก กล่าวคือ

1) ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน และผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขาที่มีอยู่

2) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะไม่ประสบสภาพภูมิภาวะทางจิตวิทยา เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่กับการทำงานหากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทาย และไม่มีอิสระเขาย่อมจะเกิดความเบื่อหน่ายหงุดหงิดรำคาญใจอันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเองเพื่อนร่วมงานและสังคมในที่สุด

3) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงานที่ทำจะเกิดความคับข้องใจเพราะการทำงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4) การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือมักเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงานย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำตามไปด้วย

นอกจากความหมายของความพึงพอใจ มีผู้กล่าวถึงปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงาน (สิริอร วิชชาวุธ. 2544 : 227) ได้แก่

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

2) สภาพแวดล้อมของงาน ส่วนประกอบอื่น ๆ ของงานที่ไม่ใช่ตัวงานเอง ได้แก่ โอกาสในความก้าวหน้าลักษณะงานในตัวงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทและการบริหารจัดการ สภาพทางสังคมของงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน การสื่อสาร ความมั่นคงปลอดภัย การดูแลบังคับบัญชา และผลประโยชน์

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

2.4 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction)

ผู้นำหรือผู้บริหารส่วนใหญ่ จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพด้วยการสร้างความรู้สึกให้กับบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมในทางบวกที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความนิยมชอบทำงาน 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 สรนนท์. 2537 : 13) ได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้

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

สุวรรณ ภูติวนิชย์ (2541 : 12) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจในงานปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ชอบหรือพึงพอใจที่ดีต่อองค์ประกอบและสิ่งสนใจในด้านต่าง ๆ

ของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มที่

บุญโชค สุกคิด (2542 : 18) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการทำให้บุคคลสามารถทำงานนั้นด้วยความเต็มใจเกิดประสิทธิภาพ งานบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร

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

เฮอ์เบอร์ก มาสเนอร์และไซเดอร์แมน (Herzberg Mausner and Snyder man. 193 : 44 อ้างถึงใน สุมาลี วิหรีรัตน์. 2543 : 45) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก นึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอย่างเพียงพอ

สเปคเตอร์ (Spector. 2000 : 197 อ้างถึงใน กานดา จันทรแย้ม. 2546 : 79) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขา หรือกล่าว อีกนัยหนึ่ง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ระดับความชอบที่มีต่อตัวงานพนักงานนั่นเอง

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

กานดา จันทรแย้ม (2546 : 79) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก

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

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

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

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือมั่นคงในการทำาน และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (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

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland. 1961 : 43 อ้างถึงในรัชดา สุทธิวรคุณกุล. 2542 : 28) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ผลของการศึกษาสรุปได้ว่าบุคลากรมีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จล่วงหน้าได้ด้วยดีพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

2) ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3) ความต้องการมีอำนาจบารมี ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่นต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นโทษแก่ผู้อื่นได้

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 จันทรแย้ม. 2546 : 60) ได้ให้ความคิดว่าการที่มนุษย์จะบรรลุความต้องการของตนเองได้ ต้องได้รับการตอบสนองในสองประการสำคัญ คือ กายภาพและจิตวิทยา ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้น ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพ สังคมและจิตวิทยา ซึ่งเรียกว่า Hierarchy of needs มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า

- 1) คนมีความต้องการอยู่เสมอและความต้องการนั้นไม่มีที่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป
- 3) ความต้องการของคนจะเรียงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับต่อมาจะเกิดขึ้นทันที

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

2. ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ

เอ็ดเวิร์ด แอล ฮอว์นไคก์ (Edward L. Thondike. 1911 : 244 กานดา จันทรแย้ม. 2540 : 67) กล่าวถึง ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมบุคคลในองค์การเพื่อให้มีพฤติกรรมในแนวทางที่องค์การต้องการ โดยให้สิ่งเสริมแรงที่เหมาะสม ให้คนงานเกิดการเรียนรู้และเชื่อมโยงระหว่างการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นสามารถนำระบบของสิ่งล่อใจ (Incentive systems) มาใช้ในพื้นที่ในการจูงใจได้ดังนี้

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 ดังนั้น จึงต้อง

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

1.1) เงินเป็นตัวเสริมแรงทั่วไป เงินมักจะเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร และบางครั้งเงินสามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดได้ด้วย

1.2) เงินเป็นเครื่องล่อที่มีเงื่อนไขที่นำไปสู่สิ่งอื่นได้ เงินมีความสัมพันธ์กับเครื่องล่ออื่น ๆ ที่ไม่ใช่พื้นฐานด้วย เช่น การทำงาน เป็นเครื่องที่ไม่ใช่พื้นฐาน

1.3) เงินเป็นเครื่องลดความวิตกกังวล คนโดยทั่วไปรู้สึกวิตกกังวลเมื่อไม่มีเงิน และรู้สึกสบายเมื่อมีเงิน เงินเป็นตัวลดความวิตกกังวล และทำให้คนรู้สึกดีขึ้น

1.4) เงินเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจ ตามทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เงินเป็นปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขอนามัยซึ่งเงินจะทำให้บุคคลท่ามกลางความไม่พอใจจะมีความพึงพอใจมาก

1.5) เงินเป็นแนวทางของเครื่องเครื่องมือ สำหรับให้ได้มา ซึ่งความปรารถนาของบุคคล วรูม (Vroom) พูดถึงความหมายของเงินในรูปของเครื่องล่อว่า มันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2 ประการคือเงินมักถูกใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งความปรารถนาบางอย่าง และความคาดหวังที่จะได้รับเงินรางวัลก็ตามมา เงินจะเป็นเครื่องล่อสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินจะนำไปสู่เป้าหมายสามารถจะทำงานหนักเพื่อจะได้เงินมากขึ้น

2) สิ่งล่อใจที่ไม่ใช่เงิน นอกจากเงินแล้วบุคคลยังมีปัจจัยอื่นจูงใจให้คนทำงาน ดังนี้

2.1) การแข่งขัน จะทำให้คนกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น เพื่อที่จะให้ผลงานของตนเองมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2) ความรู้สึกของความมั่นคงความปลอดภัย หมายถึงการไม่ถูกออกงานง่าย ๆ โดยขาดหลักประกันโดยมีกำหนดว่าจ้างเป็นรายปี หรืออายุการที่หลักประกันในการทำงานค่าตอบแทนเมื่อมีอุบัติเหตุ การประกันชีวิตคนงานที่เสี่ยงชีวิตอันตราย เป็นต้น

2.3) ความรู้สึกก้าวหน้า ผลงานที่ทำให้ผลงานของตัวเองดีขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้นทำให้มีกำลังใจในการทำงาน เพราะเป็นการคาดหวังในชีวิต

2.4) การรู้ผลงาน มีความภาคภูมิใจและดีใจที่เห็นผลงานของตนเองไม่ว่าจะดีหรือเลวเพราะผลงานที่ดีก็เป็นกำลังใจ ส่วนผลงานที่ไม่ดีก็มีโอกาสปรับปรุงแก้ไข

2.5) ฐานะทางสังคม หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นความรู้สึกที่ทำให้ตนเองทำงาน เช่น มีสิทธิในการตัดสินใจและออกเสียงจากการทำงานของกลุ่ม รู้จุดปลายทางของกลุ่ม ทำให้เกิดความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น

2.6) การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง ผลตอบแทนหรือคำชมหากผลงานเป็นที่พอใจหรือดีเด่น แต่ขณะเดียวกันก็มีตำหนิเมื่อมีผลเสียหายเกิดขึ้น คำชมเชยหรือสิ่งที่เป็นรางวัลรวมทั้งการลงโทษล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้เปลี่ยนพฤติกรรมได้

2.7) ให้งานที่เหมาะสม หมายถึง ได้ทำงานได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลในงานตามถนัด ให้งานที่ง่ายหรือไม่ยากจนเกินไป จะได้สามารถในงานที่ดีขึ้น

2.8) การทำให้เกิดความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ รู้สึกว่างานที่ตนเองทำมีความหมายต่อหน่วยงานของตน จะเป็นแรงจูงใจให้คนงานมากขึ้น ดังนั้น การเอาใจใส่ของหัวหน้างาน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงาน เป็นการสร้างความสำคัญให้เกิดขึ้น

2.9) การลดความซ้ำซากจำเจกับงานที่ทำซ้ำ ๆ กัน มันจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ จึงควรพยายามสร้างสิ่งที่ไม่ให้เกิดความซ้ำซาก เช่น จัดระบบงานใหม่ จัดโต๊ะทำงานและสถานที่ใหม่ มีดนตรีให้ฟัง เป็นต้น

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

1) เป็นพลังงานเกิดพฤติกรรม (Energize) แรงจูงใจเป็นสาเหตุให้ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจจะมีพลังงานที่กระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ

2) เป็นตัวชี้ทำให้เกิดพฤติกรรม (Direct) นั่นคือ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย ก็จะเป็นตัวผลักดันให้ตนเองมุ่งสู่จุดหมาย หรือเป้าหมายของตนเอง

3) ความคงทนของพฤติกรรม (Sustaining) นั่นคือ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะไม่ล้มเลิกง่าย ๆ บุคคลจะยังแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายของตนเองต้องการ

ผู้วิจัยได้สรุป ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นแรงจูงใจให้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบเพื่อจะเป็นแรงผลักดันทั้งในรูปแบบสิ่งล่อใจทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ทฤษฎีสองปัจจัยเฮอรัลชเบอร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยเฮอรัลชเบอร์กและคณะ (Frederick Herzberg et al.) ได้เสนอทฤษฎีปัจจัยจูงใจปัจจัยสุขอนามัย (Motivation – Hygiene Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎี Maslow ที่มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติการและมีกำลังใจปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม (Herzberg, Meaner และ Snyderman. 1993 : 59 – 83 อ้างถึงใน รัชดา สุทธิวรวิมลกุล. 2542 : 31 – 32) คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการเกิดความพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของการงานโดยตรง 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 งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

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

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

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

2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็น กิริยา ท่าทาง หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลือกขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นรวมไปถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.5) สถานการณ์อาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

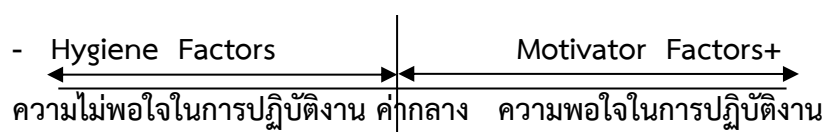
2.6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจในการทำงานในที่แบบใหม่

2.7) ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

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

2.9) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บริหารในการจัดการ

จากการค้นพบของเฮร์เบอร์ก (Herzberg) กานดา จันท์แย้ม (2546 : 66) ได้กล่าวถึง ปัจจัยคำจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศแวดล้อม บำรุงจิตใจผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานอาจจะรู้สึกผิดปกติและเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานกระตุ้นแรงจูงใจให้การทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูง ควรจะจัดให้มีปัจจัยที่จูงใจอย่างเหมาะสม แต่บางครั้ง ผู้บริหารไม่สามารถจัดปัจจัยจูงใจให้ได้ก็สามารจัดปัจจัยคำจูงใจหรือปัจจัยอนามัย เพื่อที่ได้บำรุงรักษามีให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบที่ 2 ผลของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงผลของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้บริหาร

ที่มา : กานดา จันท์แย้ม. 2546 : 66.

ผู้วิจัยได้สรุปจากแนวคิดละทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องบริหารงานสนองความต้องการของบุคลากร จัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้เกิดแรงจูงใจ เสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบพฤติกรรมของภาวะผู้นำซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้เลือกใช้

กรอบความคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) เนื่องจากได้กล่าวไว้อย่างครอบคลุม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพแกลง

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 5) นโยบายการบริหาร
- 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 7) เงินเดือนและสวัสดิการ
- 8) สภาพการทำงาน
- 9) วิธีการบังคับบัญชา

2.6 พื้นฐานทางพฤติกรรมของบุคลากรกับการปฏิบัติงาน

นักจิตวิทยาได้ศึกษา ปัจจัยพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล เพื่อที่จะนำไปอธิบายพฤติกรรมการทำงานได้กำหนด คุณลักษณะของบุคคล ทั้งในเชิงกายภาพและจิตวิทยานั้นมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม (กันยา สุวรรณแสง. 2538 : 76) โดยทั้งสองปัจจัยนี้ มีอิทธิพลต่อการกำหนดบุคลิกลักษณะของบุคคล มีความแตกต่างกันทำให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบโต้ต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ไปตามคุณลักษณะ หรือศักยภาพของตน

พันธุกรรม เป็นสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากสายโลหิต ตั้งแต่ลำดับชั้นของบรรพบุรุษมาสู่ลูกหลาน โดยผ่านการสืบพันธุ์ (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. 2532 : 15) ทำให้บุคคลมีลักษณะต่าง ๆ แตกต่างกันส่วนสิ่งแวดล้อมหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการอินทรีย์ที่นอกเหนือไปจากอิทธิพลของพันธุกรรม (สุชา จันทรเฒ, 2539 : 69) ทำให้คนต่างกันไปในทั้งด้านลักษณะนิสัย ค่านิยม ความรู้สึก การศึกษา ความสนใจ พันธุกรรมจะมีอิทธิพล ระยะของการเจริญเติบโตแต่เมื่อบุคคลเจริญวัยขึ้น พันธุกรรมจะลดบทบาทลง และสิ่งแวดล้อมจะเพิ่มบทบาทมากขึ้นโดยที่องค์ประกอบของพันธุกรรม จะปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา พันธุกรรมเป็นตัวกำหนดระดับความสูงที่สุดที่เรียกว่า ระดับเพดานของสติปัญญา และระดับความรู้หรือทักษะที่สามารถจะมีความรับได้ (พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2529 : 23)

สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพล นับตั้งแต่ชีวิตเริ่มขึ้น จากอสุจิได้รับการผสมกับเซลล์ไข่เกิดเป็นเซลล์ปฏิสนธิ และสิ่งแวดล้อมจะเริ่มมีอิทธิพลต่อบุคคลตั้งแต่อ่อนเกิด คือ ภาวะในครรภ์มารดาตามได้รับอาหารจากมารดา ผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกต่อทารกในครรภ์ สิ่งแวดล้อมขณะเกิด เช่น ภาวะโภชนาการ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา จะมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้พันธุกรรมที่ได้รับมานั้น สามารถพัฒนาไปตามศักยภาพ

อย่างมีประสิทธิภาพหรือลดทอนให้ไม่สามารถพัฒนาไปได้เต็มศักยภาพ อย่างมีประสิทธิภาพหรือลดทอนให้ไม่สามารถพัฒนาไปได้เต็มศักยภาพที่ได้รับมาขึ้นอยู่กับว่าสภาพแวดล้อม มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาการในด้านกายภาพ อารมณ์ สังคมสติปัญญาของบุคคลมากน้อยเพียงใด (กานดา จันทรแย้ม. 2546 : 11-12)

การบริหารจัดการงานอาชีวศึกษาแก่บุคคลเพื่อประกอบอาชีพถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องมีการจัดการและบริหาร เพื่อจะได้เป็นไปตามเป้าหมายวางไว้ การจัดการและการบริหารเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งที่สำคัญในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคนในเรื่องของการคิดการแสดงออกซึ่งได้มีกำหนดขึ้นไว้ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามยุคตามสมัย ในขณะเดียวกันการจัดการบริหาร จะถูกนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ผู้ใช้จะต้องมีความเข้าใจในข้อกำหนดนั้นอย่างแท้จริงการจักการและการบริหาร จึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ และนักศึกษาชาวตะวันตก

(สงบ ประเสริฐพันธ์. 2543 : 84-86) ได้ศึกษาวิจัยสรุปผลการศึกษาว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นควรมีลักษณะดังนี้

- 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student center)
- 2) เสนอโปรแกรมเรียนที่หลากหลายโรงเรียนจะเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นคนรอบรู้
- 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
- 4) สร้างบรรยากาศที่เน้นการทำงาน และมีความเชื่อมั่นและคาดหวังในความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน

5) ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร มีเสรีภาพในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสามัคคีในคณะครู – อาจารย์

- 6) เน้นการพัฒนาบุคลากร จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาตามความจำเป็นและความต้องการของครู
- 7) บุคลากรได้มีโอกาสเป็นผู้นำตามโอกาสตามสมควร
- 8) ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 9) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้สรุปคุณลักษณะทั้ง 9 ประการในการจัดการและการบริหารอาชีวศึกษาผู้บริหารจะต้องจัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้วยแนวคิดและทฤษฎีของการบริหารที่เหมาะสมให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.7 องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมากย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรในสำนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน

1) ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตามที่เขานัดหรือตามความสามารถเขาจะเกิดความพอใจคนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงานเพราะองค์ประกอบนี้มาก

2) การบังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ในเรื่องนี้ พบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3) ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่อายุน้อยมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4) บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยอมรับแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

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

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชูเกียรติ จากใจชน, นัยนา จันจิระสกุล, จิราภรณ์ โภชกปริทัศน์, ทรงวุฒิ บุริมจิตต์ และ ศรีสมร สิ้นทับ (2559) วิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุงาน และความพึงพอใจ ในงานของพนักงานมีผลต่อการลาออกของพนักงานจากบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2559 ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามในเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานจำนวน 67 คนที่กำลังจะลาออกจากบริษัทไป ซึ่งอยู่ในขั้นตอนสุดท้ายของสัญญาจ้างและปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนการสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี ที่ลาออกในช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2559 มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออกในช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2559 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออกในช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2559 มีความพึงพอใจในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี พนักงานที่ลาออกช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2559 มีความพึงพอใจนอกงาน ได้แก่ ระบบการบริหารงานภายใน/ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การติดต่อสื่อสาร/ประสานงาน ค่าตอบแทน/สวัสดิการสูง

กว่าความพึงใจในงาน อันได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพและการฝึกอบรมและพัฒนา นอกจากนี้ ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานด้านอื่น ๆ

นิสรา รอดนุช (2559) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย งานวิจัยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานตรวจสอบบัญชีที่ทำงานในบริษัททั้ง 4 แห่งดังกล่าว การเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงบวกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วนของบริษัท และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลเชิงลบเป็นปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและความรับผิดชอบในงาน ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และยังพบว่าระดับพนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับเงินเดือนต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับเงินเดือนที่สูงกว่า ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานสอบบัญชีในการนำข้อมูลจากการวิจัยไปปรับกลยุทธ์ในองค์กร เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร 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 และด้านปัจจัยค่า

จนอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.02 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวม ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 คือ อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และด้านปัจจัยจูงใจมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชัยวัฒน์ ยี่วาศรี (2561) การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านการวางแผนในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลด้านกระบวนการทำงาน และด้านการให้บริการโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 157 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกแบบเฉพาะเจาะจง จากประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของ บุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก 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 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ของบุคลากรมีความแตกต่างกัน เป็นปัจจัยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ทั้ง เพศ และตำแหน่งที่ แตกต่างกันของบุคลากร ไม่เป็นปัจจัยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน โดยมี ข้อเสนอแนะ คือ 1) ควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ผู้ร่วมงาน เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์การสื่อสารระหว่างกันมากขึ้น และควรจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอให้บุคลากร

ทุกคนรับทราบแผนการทำงาน 2) ควรมีการอบรมและจัดกิจกรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์ และให้บุคลากรในคณะฯ ได้รู้จักกันมากขึ้น และควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น

ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ จูติมา ไชยะกุล (2561) การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลกระทบความพึงพอใจในการทำงาน และผลกระทบความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัด ระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวนพนักงาน 374 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 77.90 ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

การติดตามความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารหลักสูตร การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ปีการศึกษา 2566 ครั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ทั้ง 17 หน่วยงาน ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักคอมพิวเตอร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินและทรัพยากรธรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือเฉลิมพระเกียรติ สถาบันภาษา สำนักงานอธิการบดี และหน่วยตรวจสอบภายใน

3.2 เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 4 ตอน และ ส่วนที่ให้แสดงความคิดเห็นปลายเปิด รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

- บุคลากรสายสนับสนุน
- บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- ด้านนักศึกษา
- ด้านอาจารย์
- ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน
- ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

- ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
- ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย
- ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

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

และ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้บุคลากรเข้าไปกรอกแบบสำรวจผ่านระบบสารสนเทศ (MIS) ของมหาวิทยาลัย ในช่วงเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2567

3.4 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 2566 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

- ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
- ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย
- ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

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

และผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566 มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	128	34.04
- หญิง	248	65.96
อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	41	10.90
- ระหว่าง 31 – 40 ปี	129	34.31
- ระหว่าง 41 – 50 ปี	159	42.29
- ระหว่าง 51 – 60 ปี	45	11.97
- มากกว่า 60 ปี	2	0.53
ประเภทของบุคลากร		
- ข้าราชการ	5	1.33
- ลูกจ้างประจำ	8	2.13
- พนักงานราชการ	19	5.05
- ลูกจ้างชั่วคราว	42	11.17
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	302	80.32
สังกัดหน่วยงาน		
- คณะครุศาสตร์	49	13.03
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	9	2.39
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	37	9.84
- คณะวิทยาการจัดการ	11	2.93
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	11	2.93
- คณะสาธารณสุขศาสตร์	7	1.86
- คณะพยาบาลศาสตร์	6	1.60
- สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิต	8	2.13
- สำนักงานอธิการบดี	135	35.90
- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	30	7.98
- สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	9	2.39
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	16	4.26

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
- สำนักคอมพิวเตอร์	18	4.79
- สถาบันวิจัยและพัฒนา	10	2.66
- สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ	14	3.72
- สถาบันภาษา	3	0.80
- หน่วยตรวจสอบภายใน	3	0.80
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	12.50
- ปริญญาตรี	218	57.98
- ปริญญาโท	107	28.46
- ปริญญาเอก	4	1.06
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา		
- ต่ำกว่า 1 ปี	16	4.26
- 1 – 5 ปี	43	11.44
- 6 – 10 ปี	46	12.23
- 11 – 15 ปี	125	33.24
- 16 – 20 ปี	76	20.21
- 21 ปีขึ้นไป	70	18.62

จากตารางที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามสายสนับสนุน ปีการศึกษา 2566 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.96) อายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 42.29) รองลงมาอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 34.31) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 80.32) รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 11.17) บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 35.90) รองลงมาคือบุคลากรคณะครุศาสตร์ (ร้อยละ 13.03) ด้านการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 57.98) รองลงมา ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 28.46) ด้านการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 11 – 15 ปี มีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 33.24) รองลงมาระยะเวลา 16 – 20 ปี (ร้อยละ 20.21)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	225	43.02
- หญิง	298	56.98
อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	10	1.91
- ระหว่าง 30 – 40 ปี	98	18.74
- ระหว่าง 41 – 50 ปี	263	50.29
- ระหว่าง 51 – 60 ปี	143	27.34
- มากกว่า 60 ปี	9	1.72
ประเภทของบุคลากร		
- ข้าราชการ	106	20.27
- พนักงานราชการ	0	0.00
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	382	73.04
- ลูกจ้างชั่วคราว	31	5.93
สังกัดหน่วยงาน		
- คณะครุศาสตร์	56	10.71
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	151	28.87
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	137	26.20
- คณะวิทยาการจัดการ	86	16.44
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	58	11.09
- คณะสาธารณสุขศาสตร์	22	4.21
- คณะพยาบาลศาสตร์	13	2.49
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	7	1.34
- ปริญญาโท	245	46.85
- ปริญญาเอก	271	51.82
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา		
- ต่ำกว่า 1 ปี	15	2.87
- 1 – 5 ปี	35	6.69
- 6 – 10 ปี	78	14.91
- 11 – 15 ปี	184	35.18
- 16 – 20 ปี	76	14.53
- 21 ปีขึ้นไป	135	25.81

จากตารางที่ 2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรสายวิชาการ ปีการศึกษา 2566 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.98) อายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 50.29) รองลงมาอายุระหว่าง 51 - 60 ปี (ร้อยละ 27.34) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 73.04) รองลงมาคือ ข้าราชการ (ร้อยละ 20.27) บุคลากรสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 28.87) รองลงมาคือบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 26.20) ด้านการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 51.82) รองลงมาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 46.85) ด้านการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 11- 15 ปี มีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 35.18) รองลงมาระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 25.81)

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.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ ทุกคณะที่มีต่อการบริหารหลักสูตร

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	4.51	0.67	มากที่สุด
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	4.58	0.61	มากที่สุด
การรับนักศึกษา	4.59	0.60	มากที่สุด
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.59	0.61	มากที่สุด
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.56	0.62	มากที่สุด
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษา ก่อนเข้าศึกษา ได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.55	0.62	มากที่สุด
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษา มีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.64	0.54	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	4.62	0.59	มากที่สุด
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.61	0.60	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.67	0.56	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.64	0.57	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.62	0.60	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.65	0.58	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.60	มากที่สุด
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.57	0.60	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับนักศึกษา	4.52	0.64	มากที่สุด
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.52	0.64	มากที่สุด
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	4.55	0.66	มากที่สุด
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	4.58	0.62	มากที่สุด
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.63	0.56	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.54	0.67	มากที่สุด
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.65	0.58	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.62	0.60	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.56	0.65	มากที่สุด
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.56	0.62	มากที่สุด
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.58	0.65	มากที่สุด
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.62	0.61	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.55	0.63	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.51	0.65	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับอาจารย์	4.51	0.70	มากที่สุด
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.49	0.68	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.48	0.75	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.56	0.67	มากที่สุด
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	4.59	0.60	มากที่สุด
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	4.58	0.65	มากที่สุด
1. การควบคุมกำกับกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.58	0.61	มากที่สุด
2. การเปิดรายวิชาที่มีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้ และสามารถต่อยอดความรู้	4.60	0.62	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.55	0.71	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	4.62	0.57	มากที่สุด
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.67	0.53	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.60	0.58	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.64	0.56	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.64	0.54	มากที่สุด
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.56	0.63	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน	4.57	0.59	มากที่สุด
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.57	0.59	มากที่สุด
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	4.31	0.82	มาก
ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.31	0.82	มาก
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.25	0.85	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.34	0.79	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	4.31	0.80	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.37	0.76	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.38	0.76	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	4.26	0.91	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.30	0.81	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.30	0.88	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.32	0.81	มาก

จากตารางที่ 3 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรปีการศึกษา 2566 พบว่ามีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคะแนนอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดย ด้านนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.58 ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.58 ด้านอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 4.55 และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.31 ตามลำดับ

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	4.60	0.71	มากที่สุด
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	4.72	0.62	มากที่สุด
การรับนักศึกษา	4.77	0.52	มากที่สุด
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.75	0.58	มากที่สุด
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.77	0.50	มากที่สุด
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.73	0.56	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.82	0.43	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	4.71	0.64	มากที่สุด
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.77	0.57	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.73	0.59	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.68	0.61	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.70	0.60	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.71	0.62	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.70	0.73	มากที่สุด
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.70	0.73	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับนักศึกษา	4.68	0.69	มากที่สุด
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.68	0.69	มากที่สุด
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	4.65	0.66	มากที่สุด
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	4.67	0.62	มากที่สุด
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.73	0.56	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.68	0.64	มากที่สุด
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.71	0.59	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.68	0.61	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.68	0.58	มากที่สุด
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.66	0.55	มากที่สุด
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.66	0.58	มากที่สุด
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.68	0.58	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.64	0.64	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.60	0.82	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับอาจารย์	4.63	0.70	มากที่สุด
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.64	0.64	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.59	0.73	มากที่สุด
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.66	0.72	มากที่สุด
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	4.68	0.66	มากที่สุด
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	4.63	0.80	มากที่สุด
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.59	0.71	มากที่สุด
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.64	0.77	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.65	0.93	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การจัดการเรียนการสอน	4.70	0.60	มากที่สุด
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.73	0.56	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.70	0.50	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.68	0.58	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.75	0.55	มากที่สุด
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.65	0.81	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน	4.70	0.57	มากที่สุด
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.70	0.57	มากที่สุด
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	4.33	0.90	มาก
ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.33	0.90	มาก
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.23	0.95	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.32	0.86	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.83	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.29	0.85	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.38	0.82	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	4.45	0.69	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.35	0.88	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.30	1.08	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.30	1.13	มาก

จากตารางที่ 4 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์คณะครุศาสตร์ ต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2566 พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 และเมื่อพิจารณาแยกราย พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้าน นักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 4.72 รองลงมาด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.68 ด้านอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 4.65 และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.33 ตามลำดับ

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	4.52	0.67	มากที่สุด
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	4.57	0.65	มากที่สุด
การรับนักศึกษา	4.59	0.61	มากที่สุด
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของ ตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.60	0.58	มากที่สุด
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของ หลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.57	0.61	มากที่สุด
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.58	0.63	มากที่สุด
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.60	0.60	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	4.62	0.61	มากที่สุด
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้ เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะ สารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.63	0.62	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.65	0.59	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.64	0.60	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.59	0.64	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือแก่นักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.64	0.59	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.63	0.60	มากที่สุด
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.58	0.61	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับนักศึกษา	4.50	0.72	มาก
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.50	0.72	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	4.56	0.67	มากที่สุด
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	4.59	0.62	มากที่สุด
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.62	0.56	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.54	0.69	มากที่สุด
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.65	0.58	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.58	0.61	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.58	0.67	มากที่สุด
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.52	0.70	มากที่สุด
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.63	0.62	มากที่สุด
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.68	0.56	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.56	0.63	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.50	0.62	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์	4.52	0.72	มากที่สุด
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.50	0.73	มากที่สุด
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.48	0.77	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.58	0.65	มากที่สุด
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	4.60	0.58	มากที่สุด
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	4.61	0.59	มากที่สุด
1. การควบคุมกำกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.64	0.58	มากที่สุด
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.63	0.57	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.56	0.62	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	4.62	0.58	มากที่สุด
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.68	0.54	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.63	0.56	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.64	0.56	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.61	0.61	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.56	0.62	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน	4.58	0.58	มากที่สุด
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.58	0.58	มากที่สุด
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	4.35	0.77	มาก
ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.35	0.77	มาก
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.26	0.84	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.32	0.81	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	4.33	0.79	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.36	0.76	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.38	0.76	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	4.26	0.95	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.39	0.70	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.39	0.70	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.44	0.62	มาก

จากตารางที่ 5 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2566 พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 4.62 รองลงมาด้าน

นักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.57 ด้านอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 4.56 และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.35 ตามลำดับ

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	4.51	0.65	มากที่สุด
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	4.56	0.59	มากที่สุด
การรับนักศึกษา	4.55	0.60	มากที่สุด
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.53	0.65	มากที่สุด
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.53	0.63	มากที่สุด
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษา ก่อนเข้าศึกษา ได้รับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.48	0.61	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.64	0.51	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	4.64	0.55	มากที่สุด
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.58	0.60	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.71	0.53	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.66	0.56	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.64	0.58	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.66	0.59	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.51	มากที่สุด
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.64	0.50	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับนักศึกษา	4.49	0.62	มาก
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.49	0.62	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	4.53	0.67	มากที่สุด
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	4.59	0.62	มากที่สุด
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.62	0.60	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.54	0.65	มากที่สุด
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.62	0.61	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.66	0.61	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.52	0.71	มากที่สุด
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.58	0.61	มากที่สุด
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.58	0.64	มากที่สุด
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.64	0.60	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.53	0.64	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.64	0.50	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลที่เกิดกับอาจารย์	4.47	0.72	มากที่สุด
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.44	0.72	มาก
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.45	0.74	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.53	0.69	มากที่สุด
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	4.61	0.58	มากที่สุด
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	4.61	0.58	มากที่สุด
1. การควบคุมกำกับกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.53	0.62	มากที่สุด
2. การเปิดรายวิชาที่มีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.58	0.64	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.71	0.47	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	4.66	0.54	มากที่สุด
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.70	0.51	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.58	0.64	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.65	0.58	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.71	0.47	มากที่สุด
8. มีการควบคุมกำกับกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.64	0.50	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การประเมินผู้เรียน	4.57	0.63	มากที่สุด
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.57	0.63	มากที่สุด
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	4.34	0.77	มาก
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พนักงานศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.20	0.87	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.31	0.84	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	4.28	0.81	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.36	0.79	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.28	0.85	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	4.18	0.96	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.50	0.65	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.43	0.65	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.50	0.52	มาก

จากตารางที่ 6 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2566 พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.61 รองลงมาด้านนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.56 ด้านอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 4.53 และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.34 ตามลำดับ

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	4.50	0.67	มากที่สุด
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	4.57	0.61	มากที่สุด
การรับนักศึกษา	4.58	0.64	มากที่สุด
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.55	0.66	มากที่สุด
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.50	0.68	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.59	0.68	มากที่สุด
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.66	0.52	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	4.58	0.56	มากที่สุด
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.63	0.60	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.70	0.58	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.66	0.54	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.66	0.63	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.67	0.58	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.50	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.36	0.50	มาก
ผลที่เกิดกับนักศึกษา	4.56	0.63	มากที่สุด
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.56	0.63	มากที่สุด
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	4.51	0.70	มากที่สุด
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	4.55	0.67	มากที่สุด
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.63	0.53	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.43	0.79	มาก
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.62	0.65	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.59	0.60	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.56	0.63	มากที่สุด
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.57	0.62	มากที่สุด
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.47	0.82	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.53	0.70	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.55	0.64	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.50	0.67	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์	4.46	0.73	มาก
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.48	0.63	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.40	0.83	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.49	0.72	มาก
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	4.55	0.60	มากที่สุด
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	4.52	0.66	มากที่สุด
1. การควบคุมกำกับกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.62	0.58	มากที่สุด
2. การเปิดรายวิชาที่มีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้ และสามารถต่อยอดความรู้	4.59	0.60	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.36	0.81	มาก
การจัดการเรียนการสอน	4.57	0.55	มากที่สุด
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.65	0.53	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.55	0.61	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.63	0.55	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.55	0.52	มากที่สุด
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.45	0.52	มาก
การประเมินผู้เรียน	4.57	0.58	มากที่สุด
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.57	0.58	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	4.36	0.76	มาก
ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.36	0.76	มาก
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พนักงานศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.33	0.87	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.41	0.69	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	4.34	0.82	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.40	0.76	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.50	0.63	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	4.30	0.87	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.40	0.70	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.30	0.82	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.30	0.67	มาก

จากตารางที่ 7 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ ต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2566 พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.50 และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.57 รองลงมาด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.55 และ ด้านอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 4.51 และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.36 ตามลำดับ

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	4.28	0.59	มาก
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	4.40	0.49	มาก
การรับนักศึกษา	4.45	0.56	มาก
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.52	0.57	มากที่สุด
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.41	0.59	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.38	0.59	มาก
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.50	0.50	มาก
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	4.36	0.40	มาก
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.43	0.62	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.53	0.54	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.50	0.57	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.48	0.54	มาก
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.55	0.54	มากที่สุด
(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	4.38	0.52	มาก
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.38	0.52	มาก
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	4.49	0.57	มาก
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	4.46	0.53	มาก
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.55	0.54	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.53	0.57	มากที่สุด
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.64	0.48	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.55	0.60	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.47	0.65	มาก
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.45	0.54	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.50	0.63	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.41	0.68	มาก
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.45	0.57	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	0.00	0.00	-
ผลที่เกิดกับอาจารย์	4.52	0.62	มากที่สุด
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.47	0.63	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.55	0.63	มากที่สุด
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.53	0.60	มากที่สุด
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	4.38	0.45	มาก
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	4.33	0.41	มาก
1. การควบคุมกำกับกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.45	0.63	มาก
2. การเปิดรายวิชาที่มีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.53	0.60	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	0.00	0.00	-
การจัดการเรียนการสอน	4.38	0.45	มาก
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.59	0.56	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.53	0.57	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.59	0.56	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	4.47	0.60	มาก
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.47	0.60	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	3.86	0.83	มาก
ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	3.86	0.83	มาก
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พนักงานศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.22	0.68	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.28	0.74	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.77	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.29	0.65	มาก
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.38	0.67	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	4.14	0.91	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 2566 พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.28 และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านอาจารย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.49 รองลงมาด้านนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.40 ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.38 และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	4.70	0.55	มากที่สุด
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	4.70	0.51	มากที่สุด
การรับนักศึกษา	4.70	0.55	มากที่สุด
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.68	0.57	มากที่สุด
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.77	0.53	มากที่สุด
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.59	0.59	มากที่สุด
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.77	0.53	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	4.73	0.50	มากที่สุด
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.68	0.57	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.77	0.43	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.73	0.46	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.64	0.58	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.68	0.57	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.80	0.45	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.80	0.45	มากที่สุด
ผลที่เกิดกับนักศึกษา	4.68	0.48	มากที่สุด
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.68	0.48	มากที่สุด
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	4.68	0.53	มากที่สุด
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	4.70	0.46	มากที่สุด
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.77	0.43	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.73	0.46	มากที่สุด
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.82	0.39	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.68	0.48	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.68	0.48	มากที่สุด
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.68	0.48	มากที่สุด
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.77	0.43	มากที่สุด
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.77	0.43	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.73	0.46	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.40	0.55	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์	4.65	0.60	มากที่สุด
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.64	0.58	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.68	0.57	มากที่สุด
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.64	0.66	มากที่สุด
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	4.67	0.54	มากที่สุด
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	4.67	0.53	มากที่สุด
1. การควบคุมกำกับกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.68	0.57	มากที่สุด
2. การเปิดรายวิชาที่มีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.73	0.46	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.60	0.55	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	4.70	0.50	มากที่สุด
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.73	0.46	มากที่สุด
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.64	0.58	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.73	0.46	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.80	0.45	มากที่สุด
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.60	0.55	มากที่สุด
การประเมินผู้เรียน	4.64	0.58	มากที่สุด
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.64	0.58	มากที่สุด

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	4.36	0.75	มาก
ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.36	0.75	มาก
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พนักงานศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.23	0.87	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.36	0.85	มาก
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.84	มาก
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.59	0.59	มากที่สุด
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.36	0.85	มาก
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	4.18	1.01	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.17	0.41	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.67	0.52	มากที่สุด
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.33	0.82	มาก

จากตารางที่ 9 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ ต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2566 พบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.60 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.70 รองลงมา ด้านอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 4.68 ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.67 และ ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.36 ตามลำดับ

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

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรภาพรวมในทุกด้าน	4.43	0.50	มาก
1. ด้านนักศึกษา			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านนักศึกษาในภาพรวมทุกด้าน	4.56	0.50	มากที่สุด
การรับนักศึกษา	4.64	0.61	มากที่สุด
1. การกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา โดยพิจารณาความต้องการของตลาดและความพร้อมของอาจารย์ที่มีอยู่	4.77	0.60	มากที่สุด
2. การกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น ความรู้พื้นฐานต่างๆ และคุณสมบัติอื่นๆ	4.62	0.65	มากที่สุด
3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนเข้าศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสามารถเรียนในหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา	4.62	0.51	มากที่สุด
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมเชื่อถือได้ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.54	0.66	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา			มากที่สุด
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานักศึกษาให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร บูรณาการกับพันธกิจต่างๆ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	4.54	0.52	มากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง อาทิ แบบคำร้อง ตู้จดหมาย ทาง Social Media เป็นต้น	4.62	0.51	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามแผนการศึกษา	4.62	0.51	มากที่สุด
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร	4.62	0.51	มากที่สุด
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ	4.62	0.51	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)			
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.00	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรืองานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.00	0.00	มาก
ผลที่เกิดกับนักศึกษา	4.62	0.51	มากที่สุด
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.62	0.51	มากที่สุด
2. ด้านอาจารย์			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านอาจารย์ในภาพรวมทุกด้าน	4.43	0.62	มาก
การบริหารและพัฒนาอาจารย์	4.47	0.51	มาก
1. การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ใหม่มีความสอดคล้องกับบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรและสถาบัน	4.54	0.52	มากที่สุด
2. การวางแผนด้านอัตรากำลังของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	4.54	0.66	มากที่สุด
3. จำนวนอาจารย์และคุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ. กำหนด	4.62	0.51	มากที่สุด
4. การจัดผู้สอนในรายวิชาต่างๆ แต่ละภาคการศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดผู้สอน	4.62	0.51	มากที่สุด
5. จำนวนรายวิชาที่รับผิดชอบต่อภาคการศึกษามีความเหมาะสม	4.62	0.51	มากที่สุด
6. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม	4.38	0.65	มาก
7. อาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.46	0.52	มาก
8. การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.62	0.51	มากที่สุด
9. การประเมินการสอนของอาจารย์พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.31	0.75	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 เพิ่มเติม)			
10. การปฐมนิเทศ อบรม ชี้แจงในเรื่องบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระอย่างเหมาะสม	4.00	0.00	มาก
ผลที่เกิดกับอาจารย์	4.39	0.72	มาก
11. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับในหลักสูตร	4.31	0.75	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร	4.31	0.75	มาก
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร	4.54	0.66	มากที่สุด
3. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียนในภาพรวมทุกด้าน	4.36	0.42	มาก
สาระของรายวิชาในหลักสูตร	4.31	0.44	มาก
1. การควบคุมกำกับกับการจัดรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร	4.46	0.66	มาก
2. การเปิดรายวิชาที่มีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐาน ความรู้และสามารถต่อยอดความรู้	4.46	0.66	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)			
3. การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัย เหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร	4.00	0.00	มาก
การจัดการเรียนการสอน	4.31	0.31	มาก
4. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน	4.46	0.52	มาก
5. มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 และ มคอ.6	4.54	0.52	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการจัดทำ มคอ.7	4.54	0.52	มากที่สุด
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-8 เพิ่มเติม)			
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ คำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว	4.00	0.00	มาก
8. มีการควบคุมกำกับจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ/หรือ การค้นคว้าอิสระ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด	4.00	0.00	มาก
การประเมินผู้เรียน	4.46	0.52	มาก
9. การประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ ทั้งรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และ มคอ.4) ข้อสอบและผลการสอบ	4.46	0.52	มาก

หัวข้อประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้			
ผลความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้าน	4.38	0.45	มาก
1. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา	4.46	0.78	มาก
2. ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตำรา หนังสือ แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา	4.62	0.65	มากที่สุด
3. มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	4.54	0.66	มากที่สุด
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	4.62	0.65	มากที่สุด
5. มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน	4.62	0.65	มากที่สุด
6. มีการให้บริการคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	4.54	0.66	มาก
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)			
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย	4.00	0.00	มาก
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย	4.00	0.00	มาก
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย	4.00	0.00	มาก

จากตารางที่ 10 การสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ ต่อการบริหารหลักสูตร ปีการศึกษา 2566 พบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.43 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านนักศึกษา ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 4.56 รองลงมาด้าน อาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.38 และด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.36 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3.1 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

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

โดยความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มีรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 10 – 26 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 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	4.35	0.63	มาก	4.57	0.61	มากที่สุด	4.48	0.63	มาก
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.41	0.62	มาก	4.62	0.58	มากที่สุด	4.53	0.61	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.34	0.62	มาก	4.58	0.60	มากที่สุด	4.48	0.63	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.37	0.64	มาก	4.57	0.63	มากที่สุด	4.49	0.63	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.30	0.65	มาก	4.54	0.63	มากที่สุด	4.44	0.66	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.34	0.60	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.46	0.63	มาก

จากตารางที่ 11 ในปีการศึกษา 2566 บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.48 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.53 รองลงมา คือ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.49 มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.48 มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.46 และมีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.44 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 และ 4.35 ตามลำดับ โดยบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.62 และ 4.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 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	4.65	0.58	มากที่สุด	4.42	0.56	มาก	4.54	0.59	มากที่สุด
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.71	0.49	มากที่สุด	4.47	0.53	มาก	4.60	0.53	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.63	0.62	มากที่สุด	4.37	0.58	มาก	4.50	0.62	มากที่สุด
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.64	0.59	มากที่สุด	4.45	0.53	มาก	4.55	0.57	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.63	0.62	มากที่สุด	4.35	0.64	มาก	4.50	0.65	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.63	0.59	มากที่สุด	4.45	0.53	มาก	4.54	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 ในปีการศึกษา 2566 บุคลากรของคณะครุศาสตร์ความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ประเด็น การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่นมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.60 รองลงมา คือ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.55 มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.54 และมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น กับ มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.50 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.65 และ 4.42 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการมีความพึงพอใจต่อประเด็น การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.71 สำหรับสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อประเด็น การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.47

ตารางที่ 13 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	4.65	0.58	มากที่สุด	4.42	0.50	มาก	4.57	0.61	มากที่สุด
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.71	0.49	มากที่สุด	4.56	0.45	มากที่สุด	4.59	0.61	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.63	0.62	มากที่สุด	4.44	0.54	มาก	4.56	0.61	มากที่สุด

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.64	0.59	มากที่สุด	4.44	0.54	มาก	4.59	0.62	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.63	0.62	มากที่สุด	4.22	0.44	มาก	4.54	0.63	มากที่สุด
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.63	0.59	มากที่สุด	4.44	0.54	มาก	4.58	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 ในปีการศึกษา 2566 บุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย คือ 4.57 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น และการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.59 รองลงมา คือ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.58 มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.56 และมีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.54 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก มีค่าเฉลี่ย 4.65 และ 4.42 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการและสายสนับสนุน มีความพึงพอใจต่อการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.71 และ 4.44 ตามลำดับ

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.50	0.67	มาก	4.39	0.55	มาก	4.47	0.64	มาก
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.57	0.62	มากที่สุด	4.43	0.57	มาก	4.54	0.60	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.51	0.62	มากที่สุด	4.41	0.50	มาก	4.49	0.60	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.47	0.70	มาก	4.43	0.57	มาก	4.47	0.67	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.47	0.70	มาก	4.32	0.60	มาก	4.44	0.67	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.46	0.69	มาก	4.38	0.52	มาก	4.44	0.66	มาก

จากตารางที่ 14 ในปีการศึกษา 2566 บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย คือ 4.47 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า มีความพึงพอใจต่อการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย คือ 4.54 รองลงมา คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่ม ศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.49 มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณี ของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.47 และมีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น และ มีความร่วมมือ กับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.44 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.50 และ 4.39 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการและสายสนับสนุน มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น และมีการอนุรักษ์ ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.57 และ 4.43 ตามลำดับ

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.61	0.56	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด	4.63	0.55	มากที่สุด
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.69	0.54	มากที่สุด	4.82	0.36	มากที่สุด	4.70	0.52	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.63	0.55	มากที่สุด	4.73	0.60	มากที่สุด	4.64	0.56	มากที่สุด
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.60	0.56	มากที่สุด	4.82	0.36	มากที่สุด	4.63	0.54	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.57	0.58	มากที่สุด	4.82	0.36	มากที่สุด	4.60	0.57	มากที่สุด
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.57	0.58	มากที่สุด	4.82	0.36	มากที่สุด	4.60	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 ในปีการศึกษา 2566 บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย คือ 4.63 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.70 รองลงมา คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น ค่าเฉลี่ย 4.64

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 และ 4.80 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการในประเด็น การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.69 สำหรับสายสนับสนุนในประเด็น การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น และ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.82

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.51	0.56	มากที่สุด	4.23	0.75	มาก	4.47	0.60	มากที่สุด
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.55	0.54	มากที่สุด	4.42	0.74	มาก	4.53	0.58	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.55	0.60	มากที่สุด	4.25	0.72	มาก	4.50	0.63	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.53	0.60	มากที่สุด	4.25	0.72	มาก	4.49	0.63	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.43	0.53	มาก	4.17	0.78	มาก	4.39	0.59	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.50	0.54	มาก	4.08	0.78	มาก	4.43	0.60	มาก

จากตารางที่ 16 ในปีการศึกษา 2566 บุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย คือ 4.47 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนใน

ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.53 รองลงมา คือ มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย คือ 4.50

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 และ 4.23 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการมีประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น และมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.55 ในส่วนสายสนับสนุนมีประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.42 ตามลำดับ

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.78	0.52	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก	4.66	0.57	มากที่สุด
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.82	0.50	มากที่สุด	4.38	0.44	มาก	4.70	0.53	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.77	0.53	มากที่สุด	4.38	0.44	มาก	4.67	0.54	มากที่สุด
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.77	0.53	มากที่สุด	4.38	0.66	มาก	4.67	0.60	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.77	0.53	มากที่สุด	4.25	0.66	มาก	4.63	0.60	มากที่สุด
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.77	0.53	มากที่สุด	4.25	0.66	มาก	4.63	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 ในปีการศึกษา 2566 บุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย คือ 4.66 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.70 สำหรับมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น และมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.67 มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น และมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.63

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก มีค่าเฉลี่ย 4.78 และ 4.33 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า สายวิชาการในประเด็น การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.82 สำหรับสายสนับสนุนในประเด็น ได้แก่ การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น และ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.38

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.62	0.65	มากที่สุด	4.27	0.60	มาก	4.51	0.64	มากที่สุด
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.62	0.65	มากที่สุด	4.50	0.50	มาก	4.58	0.59	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.62	0.65	มากที่สุด	4.17	0.67	มาก	4.47	0.68	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.62	0.65	มากที่สุด	4.33	0.50	มาก	4.53	0.60	มากที่สุด

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.62	0.65	มากที่สุด	4.17	0.67	มาก	4.47	0.68	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.62	0.65	มากที่สุด	4.17	0.67	มาก	4.47	0.68	มาก

จากตารางที่ 18 ในปีการศึกษา 2566 บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์มีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย คือ 4.51 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.58 รองลงมาคือ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.53 มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น และมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.47

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.62 และ 4.27 ตามลำดับ สายวิชาการเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ทั้ง 5 ประเด็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.62 สำหรับสายสนับสนุนในประเด็น การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.58 มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.53 มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น และมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.47

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.00	0.50	มาก
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.00	0.50	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.00	0.50	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.00	0.50	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.00	0.50	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.00	0.50	มาก

จากตารางที่ 19 บุคลากรของสำนักงานการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.00

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.25	0.68	มาก
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.28	0.68	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.26	0.69	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.27	0.66	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.22	0.67	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.24	0.67	มาก

จากตารางที่ 20 บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.28

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.20	0.59	มาก
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.23	0.56	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.20	0.60	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.17	0.58	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.17	0.64	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.23	0.56	มาก

จากตารางที่ 21 บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยในประเด็น การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น กับ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันที่ 4.23

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.80	0.39	มากที่สุด
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.89	0.31	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.72	0.45	มากที่สุด
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.83	0.37	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.78	0.42	มากที่สุด
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.75	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.80 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.89

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.43	0.68	มาก
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.56	0.61	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.38	0.70	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.50	0.71	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.31	0.68	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.38	0.70	มาก

จากตารางที่ 23 บุคลากรของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.56

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.44	0.75	มาก
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.67	0.47	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.33	0.94	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.44	0.68	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.33	0.94	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.44	0.68	มาก

จากตารางที่ 24 บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็น การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.67

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.47	0.47	มาก
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.67	0.47	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.67	0.47	มากที่สุด
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.33	0.47	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.33	0.47	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.33	0.47	มาก

จากตารางที่ 25 บุคลากรของสถาบันภาษา มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น และมีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.67

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.22	0.75	มาก
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.30	0.78	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.10	0.70	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.30	0.78	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.20	0.75	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.20	0.75	มาก

จากตารางที่ 26 บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น และมีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.30

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและไม่กลายเป็นหิน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.47	0.52	มาก
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.53	0.50	มาก
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.47	0.50	มาก
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	4.40	0.49	มาก
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.47	0.62	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.47	0.50	มาก

จากตารางที่ 27 บุคลากรของสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.53

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.60	0.38	มากที่สุด
1. การให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	4.67	0.47	มากที่สุด
2. มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น	4.67	0.47	มากที่สุด
3. มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น	5.00	0.00	มากที่สุด
4. มีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น	4.33	0.47	มาก
5. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น	4.33	0.47	มาก

จากตารางที่ 28 บุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 5.00

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 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 29 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	4.46	0.69	มาก	4.28	0.65	มาก	4.38	0.68	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.42	0.69	มาก	4.29	0.64	มาก	4.37	0.68	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.49	0.67	มาก	4.31	0.63	มาก	4.41	0.67	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.42	0.70	มาก	4.25	0.65	มาก	4.35	0.69	มาก
4. สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.55	0.64	มากที่สุด	4.35	0.64	มาก	4.47	0.65	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.41	0.74	มาก	4.22	0.70	มาก	4.33	0.73	มาก

จากตารางที่ 29 ในปีการศึกษา 2566 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.47 รองลงมาคือประเด็นเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.41

เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.46 และ 4.28 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.55 และ 4.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 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	4.58	0.67	มากที่สุด	4.34	0.61	มาก	4.47	0.65	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.57	0.74	มากที่สุด	4.36	0.62	มาก	4.47	0.69	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.59	0.65	มากที่สุด	4.38	0.60	มาก	4.49	0.63	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.48	0.69	มาก	4.30	0.57	มาก	4.40	0.64	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.71	0.56	มากที่สุด	4.44	0.61	มาก	4.58	0.60	มากที่สุด
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์	4.54	0.69	มากที่สุด	4.24	0.65	มาก	4.40	0.68	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา									

จากตารางที่ 30 บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.58 และพบว่า บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 และ 4.34 ตามลำดับ โดยสายวิชาการและสายสนับสนุน พบว่า ในประเด็นสถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.71 และ 4.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 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	4.49	0.66	มาก	4.29	0.50	มาก	4.48	0.65	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.46	0.65	มาก	4.11	0.33	มาก	4.44	0.64	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.51	0.69	มากที่สุด	4.22	0.44	มาก	4.49	0.68	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของ	4.49	0.64	มาก	4.44	0.54	มาก	4.49	0.63	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
จังหวัดนครราชสีมาด้าน อาหาร ผ้า และการท่องเที่ยว ต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด									
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหิน ฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพ ชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่น ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.56	0.63	มาก ที่สุด	4.44	0.54	มาก	4.55	0.62	มาก ที่สุด
5. การสืบสานโครงการอัน เนื่องมาจากพระราชดำริใน การแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์ จากดินเค็มของจังหวัด นครราชสีมา	4.44	0.69	มาก	4.22	0.64	มาก	4.43	0.69	มาก

จากตารางที่ 31 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.48 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดย สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.55 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 และ 4.29 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.56 ในส่วนสายสนับสนุน พบว่าในประเด็นร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด และสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.44

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัย 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	4.39	0.74	มาก	4.31	0.65	มาก	4.37	0.72	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.32	0.72	มาก	4.31	0.63	มาก	4.32	0.70	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.45	0.71	มาก	4.36	0.65	มาก	4.43	0.70	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.33	0.75	มาก	4.26	0.65	มาก	4.31	0.73	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.51	0.69	มากที่สุด	4.36	0.61	มาก	4.48	0.67	มากที่สุด
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.34	0.82	มาก	4.28	0.69	มาก	4.32	0.79	มาก

จากตารางที่ 32 บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ

เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.48 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.39 และ 4.31 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้าน บรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.51 สำหรับสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อประเด็น เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ และ สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียง ใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.36

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญ เฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญ เฉพาะของมหาวิทยาลัยรวม ทุกด้าน	4.46	0.73	มาก	4.64	0.53	มากที่สุด	4.48	0.69	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษา พิเศษในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	4.43	0.73	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.44	0.72	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการ ผลิตครูและบุคลากรทางการ ศึกษามืออาชีพ	4.51	0.61	มากที่สุด	4.82	0.36	มากที่สุด	4.55	0.59	มากที่สุด
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อ ยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของ จังหวัดนครราชสีมาด้าน อาหาร ผ้า และการท่องเที่ยว ต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.43	0.78	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.44	0.76	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหิน ฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพ	4.58	0.62	มากที่สุด	4.73	0.42	มากที่สุด	4.60	0.60	มากที่สุด

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ชีวิตระดับนานาชาติที่โดดเด่น ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้									
5. การสืบสานโครงการอัน เนื่องมาจากพระราชดำริใน การแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์ จากดินเค็มของจังหวัด นครราชสีมา	4.37	0.78	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.39	0.77	มาก

จากตารางที่ 33 บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.48 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.60 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.46 และ 4.64 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่าในประเด็นสถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.58 สำหรับสายสนับสนุน พบว่าในประเด็น เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.82

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญ เฉพาะของมหาวิทยาลัยรวม ทุกด้าน	4.37	0.66	มาก	3.95	0.71	มาก	4.30	0.68	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษา พิเศษในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	4.40	0.59	มาก	4.00	0.71	มาก	4.33	0.63	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.38	0.67	มาก	3.92	0.74	มาก	4.30	0.70	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.31	0.68	มาก	3.83	0.71	มาก	4.23	0.70	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.45	0.65	มาก	4.08	0.66	มาก	4.39	0.66	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.31	0.71	มาก	3.92	0.74	มาก	4.24	0.73	มาก

ตารางที่ 34 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.39 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 และ 3.95 ตามลำดับ โดยสายวิชาการและสายสนับสนุน พบว่าในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.45 และ 4.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญ เฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญ เฉพาะของมหาวิทยาลัยรวม ทุกด้าน	4.56	0.59	มากที่สุด	4.38	0.45	มาก	4.51	0.56	มากที่สุด
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษา พิเศษในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	4.50	0.60	มาก	4.38	0.44	มาก	4.47	0.56	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการ ผลิตครูและบุคลากรทางการ ศึกษามืออาชีพ	4.55	0.60	มากที่สุด	4.25	0.43	มาก	4.47	0.56	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อ ยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของ จังหวัดนครราชสีมาด้าน อาหาร ผ้า และการท่องเที่ยว ต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.50	0.60	มาก	4.38	0.44	มาก	4.47	0.56	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหิน ฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพ ชีวในระดับนานาชาติที่โดดเด่น ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.59	0.59	มากที่สุด	4.50	0.50	มาก	4.57	0.56	มากที่สุด
5. การสืบสานโครงการอัน เนื่องมาจากพระราชดำริใน การแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์ จากดินเค็มของจังหวัด นครราชสีมา	4.64	0.58	มากที่สุด	4.38	0.44	มาก	4.57	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 35 บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็น สถาบันวิจัยไม้

กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และการสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.57 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก มีค่าเฉลี่ย 4.56 และ 4.38 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่า ในประเด็นการสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.64 สำหรับสายสนับสนุนในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.50

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญ เฉพาะของมหาวิทยาลัยรวม ทุกด้าน	4.48	0.71	มาก	4.14	0.45	มาก	4.37	0.64	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษา พิเศษในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	4.38	0.77	มาก	4.00	0.58	มาก	4.26	0.71	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการ ผลิตครูและบุคลากรทางการ ศึกษามืออาชีพ	4.46	0.66	มาก	4.17	0.33	มาก	4.37	0.58	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อ ยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของ จังหวัดนครราชสีมาด้าน อาหาร ผ้า และการท่องเที่ยว ต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.54	0.66	มากที่สุด	4.17	0.33	มาก	4.42	0.59	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหิน ฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพ	4.46	0.78	มาก	4.17	0.67	มาก	4.37	0.74	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ชีวิตในระดับนานาชาติที่โดดเด่น ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้									
5. การสืบสานโครงการอัน เนื่องมาจากพระราชดำริใน การแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์ จากดินเค็มของจังหวัด นครราชสีมา	4.54	0.66	มากที่สุด	4.17	0.33	มาก	4.42	0.59	มาก

จากตารางที่ 36 บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็น ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของ จังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด และการสืบสานโครงการอัน เนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 4.42 และพบว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.48 และ 4.14 ตามลำดับ โดยสายวิชาการ พบว่า ในประเด็นร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัด นครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด และการสืบสานโครงการอัน เนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.54 สำหรับสายสนับสนุนในประเด็น เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อ จำนวนงานวิจัยทั้งหมด สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่น ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และการสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.17

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร
สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญ
 เฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวม ทุกด้าน	3.90	0.61	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.88	0.60	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	3.88	0.60	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	3.75	0.66	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นใน เอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.13	0.60	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดิน เค็มของจังหวัดนครราชสีมา	3.88	0.60	มาก

ตารางที่ 37 บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น
 หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 พิจารณาในแต่ละ
 ประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยในประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้าน
 บรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.13

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดีของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของ
 มหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวม ทุกด้าน	4.21	0.70	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.20	0.73	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.24	0.69	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.19	0.69	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นใน เอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.24	0.71	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.19	0.69	มาก

จากตารางที่ 38 บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 พิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยในประเด็น เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ และสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.24

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.09	0.65	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.17	0.52	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.03	0.71	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.07	0.68	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.27	0.51	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	3.90	0.83	มาก

จากตารางที่ 39 บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 พิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยในประเด็น สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.27

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	4.74	0.44	มากที่สุด
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.78	0.42	มากที่สุด
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.42	0.45	มากที่สุด
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.78	0.42	มากที่สุด
4. สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.72	0.45	มากที่สุด
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.72	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 40 บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.74 พิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในประเด็น เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.78

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	4.44	0.61	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.44	0.61	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.50	0.61	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.38	0.60	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.44	0.61	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.44	0.61	มาก

จากตารางที่ 41 บุคลากรของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44 พิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.50

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย รวมทุกด้าน	4.47	0.68	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.56	0.50	มากที่สุด
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.56	0.50	มากที่สุด
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.33	0.94	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.56	0.50	มากที่สุด
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.33	0.94	มาก

จากตารางที่ 42 บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 พิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามือ

อาชีพ และสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.56

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.33	0.47	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.33	0.47	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.33	0.47	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.33	0.47	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.33	0.47	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.33	0.47	มาก

จากตารางที่ 43 บุคลากรของสถาบันภาษา มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 พิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นเป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.33

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.28	0.63	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.40	0.49	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.50	0.50	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.10	0.70	มาก
4. สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.30	0.78	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.10	0.70	มาก

จากตารางที่ 44 บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.28 พิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.50

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	4.44	0.51	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.47	0.50	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	4.47	0.50	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.47	0.50	มาก
4. สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.53	0.50	มากที่สุด

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	4.27	0.57	มาก

จากตารางที่ 45 บุคลากรของสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44 พิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.53

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยรวมทุกด้าน	3.93	0.61	มาก
1. เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.33	0.47	มาก
2. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ	3.67	0.47	มาก
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	4.00	0.82	มาก
4. สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.00	0.82	มาก
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา	3.67	0.47	มาก

จากตารางที่ 46 บุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.93 พิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.33

3.3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

อัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาคือ “สำนึกดี มีความรู้ พร้อมสู้งาน” และความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 47 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	4.45	0.69	มาก	4.27	0.67	มาก	4.38	0.68	มาก
สำนึกดี	4.48	0.67	มาก	4.25	0.70	มาก	4.38	0.69	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.46	0.67	มาก	4.23	0.69	มาก	4.36	0.68	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.49	0.66	มาก	4.23	0.72	มาก	4.38	0.69	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.47	0.67	มาก	4.25	0.67	มาก	4.38	0.69	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.51	0.67	มากที่สุด	4.27	0.72	มาก	4.41	0.69	มาก
มีความรู้	4.41	0.70	มาก	4.23	0.67	มาก	4.34	0.70	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.49	0.66	มาก	4.26	0.63	มาก	4.39	0.67	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.41	0.70	มาก	4.21	0.70	มาก	4.32	0.70	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.40	0.70	มาก	4.22	0.65	มาก	4.32	0.70	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.34	0.75	มาก	4.23	0.68	มาก	4.30	0.73	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.42	0.70	มาก	4.24	0.68	มาก	4.35	0.70	มาก
พร้อมผู้งาน	4.45	0.69	มาก	4.23	0.68	มาก	4.35	0.70	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.48	0.68	มาก	4.24	0.70	มาก	4.38	0.69	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.45	0.68	มาก	4.22	0.68	มาก	4.35	0.70	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.42	0.70	มาก	4.22	0.67	มาก	4.33	0.71	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.42	0.69	มาก	4.22	0.70	มาก	4.34	0.70	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.68	มาก	4.25	0.66	มาก	4.37	0.69	มาก

จากตารางที่ 47 ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.38

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 และ 4.27 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสายวิชาการมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.48 รองลงมาด้านพร้อมผู้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.45 และด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.41 สำหรับสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.25 รองลงมาด้านพร้อมผู้งาน และด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.23

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.57	0.69	มากที่สุด	4.37	0.60	มาก	4.49	0.63	มาก
สำนึกดี	4.61	0.70	มากที่สุด	4.40	0.60	มาก	4.51	0.66	มากที่สุด
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.57	0.78	มากที่สุด	4.37	0.61	มาก	4.48	0.70	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.66	0.67	มากที่สุด	4.43	0.61	มาก	4.55	0.64	มากที่สุด
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.61	0.65	มากที่สุด	4.41	0.58	มาก	4.51	0.62	มากที่สุด
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.61	0.71	มากที่สุด	4.39	0.61	มาก	4.50	0.66	มากที่สุด
มีความรู้	4.53	0.71	มากที่สุด	4.33	0.59	มาก	4.43	0.65	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.57	0.66	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก	4.46	0.62	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.57	0.66	มากที่สุด	4.31	0.64	มาก	4.45	0.64	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.54	0.69	มากที่สุด	4.33	0.61	มาก	4.44	0.64	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.41	0.85	มาก	4.35	0.58	มาก	4.38	0.72	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.54	0.71	มากที่สุด	4.33	0.57	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
พร้อมผู้งาน	4.57	0.65	มากที่สุด	4.42	0.59	มาก	4.50	0.61	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.57	0.66	มากที่สุด	4.43	0.58	มาก	4.50	0.62	มากที่สุด
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.59	0.65	มากที่สุด	4.41	0.61	มาก	4.50	0.63	มากที่สุด
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.55	0.66	มากที่สุด	4.43	0.58	มาก	4.50	0.62	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.57	0.63	มากที่สุด	4.39	0.58	มาก	4.49	0.60	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.63	มากที่สุด	4.43	0.58	มาก	4.50	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 48 บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านพร้อมผู้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.50

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 และ 4.37 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.61 รองลงมาด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.53 และด้านพร้อมผู้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.57 สำหรับสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.51 รองลงมาด้านพร้อมผู้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.50 และด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.43

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนา อัตลักษณ์ของบัณฑิต

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.50	0.66	มาก	4.21	0.58	มาก	4.50	0.65	มาก
สำนึกดี	4.51	0.65	มากที่สุด	4.14	0.58	มาก	4.49	0.65	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.47	0.65	มาก	4.00	0.47	มาก	4.44	0.65	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.52	0.64	มากที่สุด	4.11	0.57	มาก	4.49	0.64	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.50	0.65	มาก	4.22	0.64	มาก	4.48	0.65	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.55	0.64	มากที่สุด	4.22	0.64	มาก	4.53	0.64	มากที่สุด
มีความรู้	4.50	0.65	มากที่สุด	4.20	0.66	มาก	4.49	0.65	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.56	0.61	มากที่สุด	4.22	0.64	มาก	4.54	0.61	มากที่สุด
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.52	0.61	มากที่สุด	4.22	0.64	มาก	4.50	0.61	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.50	0.64	มากที่สุด	4.22	0.64	มาก	4.49	0.64	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.46	0.72	มาก	4.11	0.74	มาก	4.44	0.72	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.48	0.67	มาก	4.22	0.64	มาก	4.46	0.67	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
พร้อมผู้งาน	4.50	0.68	มาก	4.00	0.68	มาก	4.47	0.69	มาก
1. การส่งเสริมด้านความ รับผิดชอบต่อหน้าที่	4.52	0.68	มากที่สุด	4.11	0.57	มาก	4.50	0.68	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศ เวลาให้กับงาน	4.50	0.68	มาก	4.00	0.67	มาก	4.47	0.69	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำใน การแก้ปัญหา	4.49	0.68	มาก	3.89	0.56	มาก	4.46	0.69	มาก
4. การสร้างเสริมความคิด ริเริ่มและความร่วมมือในการ แก้ปัญหา	4.49	0.67	มาก	4.00	0.67	มาก	4.46	0.68	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.68	มาก	4.00	0.94	มาก	4.47	0.71	มาก

จากตารางที่ 49 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.50 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านสำนึกดี และด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.49

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.50 และ 4.21 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.51 รองลงมาด้านมีความรู้ และด้านพร้อมผู้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.50 สำหรับสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.20 รองลงมาด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ย 4.14 และด้านพร้อมผู้งานมีค่าเฉลี่ย 4.00

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนา อัตลักษณ์ของบัณฑิต

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนา อัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.36	0.72	มาก	4.22	0.66	มาก	4.36	0.71	มาก
สำนึกดี	4.41	0.69	มาก	4.20	0.68	มาก	4.36	0.70	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.39	0.68	มาก	4.23	0.62	มาก	4.36	0.67	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.44	0.67	มาก	4.13	0.71	มาก	4.37	0.69	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.38	0.71	มาก	4.23	0.74	มาก	4.35	0.71	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.42	0.71	มาก	4.21	0.66	มาก	4.37	0.71	มาก
มีความรู้	4.32	0.76	มาก	4.19	0.67	มาก	4.29	0.75	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.43	0.70	มาก	4.26	0.65	มาก	4.39	0.70	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.28	0.78	มาก	4.15	0.69	มาก	4.25	0.76	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.29	0.77	มาก	4.21	0.62	มาก	4.27	0.74	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.26	0.80	มาก	4.18	0.67	มาก	4.24	0.78	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.32	0.76	มาก	4.13	0.71	มาก	4.28	0.75	มาก
พร้อมปฏิบัติงาน	4.36	0.72	มาก	4.05	0.78	มาก	4.29	0.75	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.41	0.71	มาก	4.08	0.71	มาก	4.34	0.73	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.37	0.71	มาก	4.08	0.78	มาก	4.31	0.74	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.31	0.75	มาก	3.97	0.82	มาก	4.24	0.78	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.31	0.74	มาก	4.00	0.82	มาก	4.24	0.77	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.70	มาก	4.10	0.76	มาก	4.33	0.72	มาก

จากตารางที่ 50 บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.36

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 และ 4.22 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสายวิชาการมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.41 รองลงมาด้านพร้อมสู่งาน มีค่าเฉลี่ย 4.36 และด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.32 สำหรับสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.20 รองลงมาด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.19 และด้านพร้อมสู่งาน มีค่าเฉลี่ย 4.05

ตารางที่ 51 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	4.42	0.72	มาก	4.70	0.47	มากที่สุด	4.49	0.67	มาก
สำนึกดี	4.47	0.70	มาก	4.73	0.54	มากที่สุด	4.50	0.69	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.47	0.70	มาก	4.64	0.62	มากที่สุด	4.48	0.69	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.45	0.70	มาก	4.73	0.60	มากที่สุด	4.48	0.69	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.50	0.70	มาก	4.73	0.60	มากที่สุด	4.53	0.69	มากที่สุด
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.47	0.70	มาก	4.82	0.36	มากที่สุด	4.51	0.68	มากที่สุด
มีความรู้	4.36	0.72	มาก	4.71	0.44	มากที่สุด	4.40	0.70	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.43	0.66	มาก	4.82	0.36	มากที่สุด	4.47	0.64	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.34	0.73	มาก	4.82	0.36	มากที่สุด	4.39	0.71	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.37	0.70	มาก	4.82	0.36	มากที่สุด	4.42	0.69	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.28	0.75	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.32	0.73	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.37	0.74	มาก	4.45	0.69	มาก	4.38	0.72	มาก
พร้อมปฏิบัติงาน	4.44	0.73	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.46	0.71	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.50	0.70	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.52	0.68	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.45	0.71	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.47	0.69	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.41	0.76	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.43	0.73	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.41	0.76	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	0.43	0.73	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.73	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.46	0.70	มาก

จากตารางที่ 51 บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.50

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 และ 4.42 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.47 รองลงมาด้านพร้อมสู่งาน มีค่าเฉลี่ย 4.44 และด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.36 สำหรับสายสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.73 รองลงมาด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.71 และด้านพร้อมสู่งาน มีค่าเฉลี่ย 4.64

ตารางที่ 52 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	4.37	0.62	มาก	4.08	0.75	มาก	4.34	0.65	มาก
สำนึกดี	4.45	0.60	มาก	4.08	0.76	มาก	4.38	0.64	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.45	0.57	มาก	4.00	0.71	มาก	4.37	0.61	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.43	0.62	มาก	4.08	0.78	มาก	4.37	0.66	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.40	0.62	มาก	4.08	0.78	มาก	4.34	0.65	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.50	0.57	มาก	4.17	0.78	มาก	4.44	0.62	มาก
มีความรู้	4.32	0.63	มาก	4.05	0.76	มาก	4.27	0.66	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.40	0.65	มาก	4.00	0.82	มาก	4.33	0.69	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.29	0.65	มาก	4.00	0.82	มาก	4.24	0.69	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.28	0.64	มาก	4.17	0.67	มาก	4.26	0.65	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.24	0.63	มาก	4.00	0.71	มาก	4.20	0.65	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.40	0.59	มาก	4.08	0.78	มาก	4.34	0.63	มาก
พร้อมผู้งาน	4.35	0.62	มาก	4.07	0.76	มาก	4.30	0.65	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.40	0.62	มาก	4.00	0.82	มาก	4.33	0.67	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.31	0.63	มาก	3.92	0.85	มาก	4.24	0.69	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.34	0.61	มาก	4.08	0.78	มาก	4.30	0.64	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.36	0.61	มาก	4.17	0.67	มาก	4.33	0.63	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.63	มาก	4.17	0.67	มาก	4.30	0.64	มาก

จากตารางที่ 52 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.38

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.37 และ 4.08 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.45 รองลงมาด้านพร้อมผู้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.35 และด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.32 สำหรับสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.08 รองลงมาด้านพร้อมผู้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 และด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.05

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.58	0.63	มากที่สุด	4.19	0.57	มาก	4.50	0.62	มาก
สำนึกดี	4.62	0.62	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก	4.45	0.69	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.59	0.67	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก	4.43	0.72	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.55	0.67	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก	4.40	0.71	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.64	0.58	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก	4.47	0.67	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.68	0.57	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก	4.50	0.67	มาก
มีความรู้	4.54	0.66	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.43	0.66	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.64	0.66	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.50	0.67	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.55	0.67	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.43	0.67	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.50	0.67	มาก	4.13	0.56	มาก	4.40	0.66	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.41	0.73	มาก	4.13	0.56	มาก	4.33	0.70	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.59	0.59	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.47	0.62	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
พร้อมปฏิบัติงาน	4.57	0.61	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.45	0.63	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.55	0.67	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.43	0.67	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.59	0.59	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.47	0.62	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.55	0.60	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.43	0.62	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.50	0.60	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.40	0.61	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.68	0.57	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.53	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 53 บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.50 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี และด้านพร้อมปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.45

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 และ 4.19 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.62 รองลงมาด้านพร้อมปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.57 และด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.54 สำหรับสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านมีความรู้ และด้านพร้อมปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.13 รองลงมาด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ย 4.00

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.56	0.66	มากที่สุด	4.09	0.53	มาก	4.41	0.65	มาก
สำนึกดี	4.56	0.66	มากที่สุด	4.13	0.39	มาก	4.42	0.61	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.54	0.66	มากที่สุด	4.17	0.33	มาก	4.42	0.59	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.54	0.66	มากที่สุด	4.17	0.33	มาก	4.42	0.59	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.54	0.66	มากที่สุด	4.17	0.33	มาก	4.42	0.59	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.62	0.65	มากที่สุด	4.00	0.58	มาก	4.42	0.67	มาก
มีความรู้	4.52	0.66	มากที่สุด	3.93	0.65	มาก	4.34	0.70	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.54	0.66	มากที่สุด	4.17	0.33	มาก	4.42	0.59	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.54	0.66	มากที่สุด	4.00	0.58	มาก	4.37	0.67	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.46	0.66	มาก	3.83	0.71	มาก	4.26	0.71	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.46	0.66	มาก	3.83	0.71	มาก	4.26	0.71	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.62	0.65	มากที่สุด	3.83	0.91	มาก	4.37	0.81	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
พร้อมผู้งาน	4.59	0.65	มากที่สุด	4.00	0.58	มาก	4.40	0.67	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.62	0.65	มากที่สุด	4.00	0.58	มาก	4.42	0.67	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.62	0.65	มากที่สุด	4.00	0.58	มาก	4.42	0.67	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.54	0.66	มากที่สุด	4.00	0.58	มาก	4.37	0.67	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.54	0.66	มากที่สุด	4.00	0.58	มาก	4.37	0.67	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.62	0.65	มากที่สุด	4.00	0.58	มาก	4.42	0.67	มาก

จากตารางที่ 54 บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.42

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 และ 4.09 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านพร้อมผู้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.59 รองลงมาด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ย 4.56 และด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.52 สำหรับสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.13 รองลงมาด้านพร้อมผู้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.00 และด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.93

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักการ เรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของ บัณฑิต

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	3.86	0.60	มาก
สำนึกดี	3.78	0.64	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	3.75	0.66	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.75	0.66	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	3.75	0.66	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	3.88	0.57	มาก
มีความรู้	3.80	0.62	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	3.75	0.66	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	3.75	0.66	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	3.75	0.66	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	3.88	0.57	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.88	0.57	มาก
พร้อมสู่งาน	3.83	0.64	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	3.88	0.57	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	3.75	0.66	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	3.75	0.66	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	3.88	0.76	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.57	มาก

จากตารางที่ 55 บุคลากรสำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาใน แต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านพร้อมสู่งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.83 รองลงมาคือ ด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ย 3.78 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.21	0.67	มาก
สำนึกดี	4.20	0.67	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.19	0.67	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.18	0.65	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.20	0.69	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.22	0.66	มาก
มีความรู้	4.18	0.68	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.18	0.68	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.14	0.68	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.15	0.66	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.18	0.70	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.23	0.67	มาก
พร้อมปฏิบัติงาน	4.20	0.65	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.23	0.61	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.18	0.65	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.20	0.68	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.19	0.66	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.63	มาก

จากตารางที่ 56 บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านพร้อมปฏิบัติงาน และด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.20 รองลงมาด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.18

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.04	0.71	มาก
สำนึกดี	3.99	0.79	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.00	0.72	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.97	0.85	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.00	0.80	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.00	0.80	มาก
มีความรู้	4.02	0.73	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.06	0.70	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.00	0.72	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.72	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.03	0.75	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.03	0.75	มาก
พร้อมสู่งาน	3.99	0.74	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.00	0.72	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.00	0.76	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	3.94	0.78	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	3.97	0.77	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.66	มาก

จากตารางที่ 57 บุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.02 รองลงมา ด้านสำนึกดี และด้านพร้อมสู่งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.99

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.68	0.48	มากที่สุด
สำนึกดี	4.68	0.50	มากที่สุด
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.63	0.50	มากที่สุด
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.68	0.51	มากที่สุด
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.63	0.59	มากที่สุด
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.79	0.40	มากที่สุด
มีความรู้	4.63	0.51	มากที่สุด
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.68	0.51	มากที่สุด
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.68	0.51	มากที่สุด
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.53	0.46	มากที่สุด
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.68	0.51	มากที่สุด
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.58	0.58	มากที่สุด
พร้อมปฏิบัติงาน	4.59	0.52	มากที่สุด
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบหน้าที่	4.63	0.59	มากที่สุด
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.58	0.48	มากที่สุด
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.58	0.48	มากที่สุด
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.53	0.57	มากที่สุด
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 58 บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.68 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.68 รองลงมาด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.63 และด้านพร้อมปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.59

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.51	0.64	มากที่สุด
สำนึกดี	4.57	0.57	มากที่สุด
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.56	0.56	มากที่สุด
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.56	0.56	มากที่สุด
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.56	0.56	มากที่สุด
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.61	0.60	มากที่สุด
มีความรู้	4.49	0.64	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.50	0.60	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.50	0.60	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.44	0.71	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.50	0.69	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.50	0.60	มาก
พร้อมสู่งาน	4.48	0.70	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบหน้าที่	4.50	0.69	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.50	0.69	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.50	0.69	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.44	0.71	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.71	มาก

จากตารางที่ 59 บุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.57 รองลงมาด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.49 และด้านพร้อมสู่งาน มีค่าเฉลี่ย 4.48

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.38	0.86	มาก
สำนึกดี	4.33	0.96	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.33	0.96	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.33	0.96	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.33	0.96	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.33	0.96	มาก
มีความรู้	4.33	0.96	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.33	0.96	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.33	0.96	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.33	0.96	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.33	0.96	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.33	0.96	มาก
พร้อมสู่งาน	4.33	0.96	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.33	0.96	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.33	0.96	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.33	0.96	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.33	0.96	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.96	มาก

จากตารางที่ 60 บุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.33

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.16	0.69	มาก
สำนึกดี	4.00	0.82	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.00	0.82	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.00	0.82	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.00	0.82	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.00	0.82	มาก
มีความรู้	4.00	0.82	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	4.00	0.82	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	0.82	มาก
พร้อมสู่งาน	4.00	0.82	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบหน้าที่	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 61 บุคลากรสถาบันภาษามีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.00

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.28	0.66	มาก
สำนึกดี	4.29	0.56	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.36	0.51	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.27	0.64	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.18	0.59	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.36	0.51	มาก
มีความรู้	4.25	0.68	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.36	0.67	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.18	0.73	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.18	0.73	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.27	0.64	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.27	0.64	มาก
พร้อมสู่งาน	4.25	0.66	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบหน้าที่	4.18	0.73	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.27	0.64	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.27	0.64	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.27	0.64	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.64	มาก

จากตารางที่ 62 บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.29 รองลงมาด้านมีความรู้ และด้านพร้อมสู่งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.25

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.35	0.54	มาก
สำนึกดี	4.20	0.58	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.13	0.64	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.20	0.54	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	4.13	0.53	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	4.33	0.62	มาก
มีความรู้	4.33	0.56	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.33	0.62	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.33	0.50	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.33	0.62	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.27	0.55	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.40	0.49	มาก
พร้อมปฏิบัติงาน	4.32	0.54	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.33	0.50	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.27	0.55	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.20	0.54	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.40	0.61	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.49	มาก

จากตารางที่ 63 บุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.33 รองลงมาด้านพร้อมปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32 และด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.18	0.65	มาก
สำนึกดี	3.84	0.88	มาก
1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	4.00	0.82	มาก
2. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.00	0.82	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย	3.67	0.93	มาก
4. การปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น	3.67	0.93	มาก
มีความรู้	4.07	0.76	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ	4.33	0.50	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	4.00	0.82	มาก
3. การสร้างเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.00	0.82	มาก
4. การเพิ่มศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	4.00	0.82	มาก
5. การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	0.82	มาก
พร้อมปฏิบัติงาน	4.47	0.62	มาก
1. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.00	0.82	มาก
2. การส่งเสริมด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน	4.33	0.96	มาก
3. การสร้างเสริมภาวะผู้นำในการแก้ปัญหา	4.67	0.44	มาก
4. การสร้างเสริมความคิดริเริ่มและความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.67	0.44	มาก
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.67	0.44	มาก

จากตารางที่ 64 บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านพร้อมปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.47 รองลงมาด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.07 และด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ย 3.84 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย 5 ด้าน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานของมหาวิทยาลัย มีรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 65 – 77 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 65 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	4.41	0.96	มาก	4.17	0.76	มาก	4.31	0.77	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.40	0.74	มาก	4.19	0.72	มาก	4.31	0.74	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.36	0.75	มาก	4.21	0.70	มาก	4.30	0.72	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น	4.34	0.77	มาก	4.15	0.74	มาก	4.26	0.76	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.22	0.88	มาก	4.15	0.78	มาก	4.19	0.83	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.44	0.73	มาก	4.19	0.69	มาก	4.33	0.73	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.46	0.72	มาก	4.20	0.71	มาก	4.35	0.74	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.37	0.77	มาก	4.17	0.72	มาก	4.28	0.77	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.49	0.68	มาก	4.23	0.70	มาก	4.38	0.70	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.51	0.65	มากที่สุด	4.21	0.70	มาก	4.38	0.70	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.51	0.71	มากที่สุด	4.18	0.77	มาก	4.37	0.75	มาก
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.48	0.74	มาก	4.21	0.74	มาก	4.37	0.74	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.47	0.73	มาก	4.10	0.86	มาก	4.32	0.80	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เช่นอบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.50	0.72	มาก	4.22	0.71	มาก	4.38	0.74	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.58	0.65	มากที่สุด	4.18	0.76	มาก	4.41	0.73	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.39	0.78	มาก	4.16	0.74	มาก	4.29	0.78	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.47	0.69	มาก	4.19	0.73	มาก	4.35	0.72	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.43	0.74	มาก	4.21	0.67	มาก	4.34	0.73	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.33	0.84	มาก	4.13	0.79	มาก	4.25	0.83	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.30	0.87	มาก	4.12	0.80	มาก	4.22	0.85	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.34	0.82	มาก	4.15	0.77	มาก	4.26	0.81	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.41	0.76	มาก	4.18	0.72	มาก	4.31	0.76	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.42	0.75	มาก	4.17	0.71	มาก	4.32	0.75	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.41	0.76	มาก	4.18	0.73	มาก	4.32	0.76	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.43	0.73	มาก	4.20	0.71	มาก	4.33	0.74	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.40	0.77	มาก	4.19	0.72	มาก	4.31	0.76	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.41	0.77	มาก	4.18	0.72	มาก	4.31	0.76	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.41	0.78	มาก	4.16	0.75	มาก	4.30	0.78	มาก
การส่งเสริมสุขภาพสวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.35	0.84	มาก	4.12	0.82	มาก	4.25	0.84	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.42	0.79	มาก	4.17	0.75	มาก	4.31	0.79	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของมหาวิทยาลัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.36	0.78	มาก	4.15	0.80	มาก	4.27	0.79	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.41	0.81	มาก	4.15	0.80	มาก	4.30	0.82	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.18	0.98	มาก	4.02	0.96	มาก	4.12	0.97	มาก
5. มีการยกย่องชมเชยให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.38	0.84	มาก	4.09	0.81	มาก	4.25	0.85	มาก

จากตารางที่ 65 บุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.37 รองลงมาด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.32 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.31 ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.29 และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.41 และ 4.17 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.51 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.19

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.48	0.99	มาก	4.33	0.65	มาก	4.41	0.73	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.45	0.76	มาก	4.36	0.61	มาก	4.41	0.69	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.43	0.68	มาก	4.38	0.63	มาก	4.41	0.64	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น	4.41	0.73	มาก	4.29	0.59	มาก	4.36	0.67	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.38	0.86	มาก	4.33	0.59	มาก	4.36	0.75	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.54	0.63	มากที่สุด	4.35	0.56	มาก	4.45	0.61	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.41	0.87	มาก	4.40	0.65	มาก	4.41	0.76	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.46	0.79	มาก	4.38	0.66	มาก	4.43	0.71	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.48	0.81	มาก	4.40	0.62	มาก	4.45	0.71	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.52	0.59	มากที่สุด	4.35	0.59	มาก	4.44	0.66	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.58	0.78	มากที่สุด	4.29	0.67	มาก	4.44	0.75	มาก
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.57	0.83	มากที่สุด	4.29	0.65	มาก	4.44	0.76	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.52	0.85	มากที่สุด	4.29	0.65	มาก	4.41	0.77	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เช่นอบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.59	0.76	มากที่สุด	4.35	0.65	มาก	4.48	0.73	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.64	0.70	มากที่สุด	4.51	0.73	มาก	4.44	0.74	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.46	0.79	มาก	4.33	0.64	มาก	4.40	0.73	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.59	0.63	มากที่สุด	4.29	0.68	มาก	4.45	0.67	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.50	0.74	มาก	4.35	0.65	มาก	4.43	0.71	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.41	0.89	มาก	4.35	0.62	มาก	4.38	0.78	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.39	0.80	มาก	4.35	0.65	มาก	4.37	0.74	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.43	0.87	มาก	4.35	0.62	มาก	4.39	0.77	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.45	0.78	มาก	4.33	0.62	มาก	4.39	0.72	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.46	0.79	มาก	4.29	0.65	มาก	4.38	0.73	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.40	0.83	มาก	4.38	0.61	มาก	4.39	0.73	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.43	0.81	มาก	4.42	0.62	มาก	4.43	0.71	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.39	0.85	มาก	4.40	0.62	มาก	4.40	0.73	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.34	0.88	มาก	4.35	0.59	มาก	4.35	0.76	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.45	0.78	มาก	4.35	0.59	มาก	4.40	0.71	มาก
การส่งเสริมสุขภาพสวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.50	0.79	มาก	4.31	0.71	มาก	4.41	0.77	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.66	0.58	มากที่สุด	4.35	0.65	มาก	4.51	0.65	มากที่สุด
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.57	0.63	มากที่สุด	4.29	0.71	มาก	4.44	0.69	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.57	0.76	มากที่สุด	4.33	0.71	มาก	4.46	0.75	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.30	0.99	มาก	4.27	0.76	มาก	4.29	0.89	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติ	4.39	0.97	มาก	4.29	0.71	มาก	4.35	0.85	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
บุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น									

จากตารางที่ 66 บุคลากรคณะครุศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.44 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.41 ด้านระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.40 และด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.39 ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.48 และ 4.33 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.58 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.38

ตารางที่ 67 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	4.43	1.00	มาก	4.08	0.71	มาก	4.40	0.79	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.38	0.77	มาก	4.14	0.79	มาก	4.36	0.77	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.36	0.78	มาก	4.22	0.64	มาก	4.35	0.77	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเท	4.34	0.78	มาก	4.22	0.80	มาก	4.34	0.78	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	4.20	0.91	มาก	4.00	0.82	มาก	4.19	0.90	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.40	0.74	มาก	4.11	0.74	มาก	4.38	0.74	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.42	0.76	มาก	4.22	0.64	มาก	4.41	0.75	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.36	0.79	มาก	4.11	0.88	มาก	4.35	0.79	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.46	0.69	มาก	4.11	0.88	มาก	4.44	0.70	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.48	0.69	มาก	4.11	0.88	มาก	4.46	0.71	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.51	0.73	มากที่สุด	4.03	0.68	มาก	4.48	0.73	มากที่สุด
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.48	0.77	มาก	4.00	0.67	มาก	4.45	0.77	มาก
2. ท่านมีโอกาสนำหน้าในหน้าที่การงาน	4.47	0.75	มาก	4.00	0.67	มาก	4.44	0.75	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เช่นอบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.52	0.69	มากที่สุด	4.22	0.64	มาก	4.45	0.69	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.55	0.71	มากที่สุด	3.89	0.73	มาก	4.51	0.72	มากที่สุด
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.40	0.81	มาก	4.00	0.60	มาก	4.38	0.80	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.46	0.75	มาก	4.11	0.74	มาก	4.44	0.75	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.42	0.77	มาก	4.00	0.67	มาก	4.40	0.77	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.33	0.84	มาก	3.89	0.56	มาก	4.31	0.83	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.29	0.91	มาก	3.89	0.56	มาก	4.27	0.89	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.36	0.83	มาก	3.89	0.56	มาก	4.34	0.82	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.46	0.78	มาก	4.00	0.47	มาก	4.43	0.77	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.46	0.76	มาก	4.22	0.64	มาก	4.45	0.76	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.44	0.76	มาก	4.19	0.62	มาก	4.43	0.75	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.44	0.74	มาก	4.22	0.64	มาก	4.43	0.74	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.42	0.76	มาก	4.22	0.64	มาก	4.41	0.75	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.47	0.75	มาก	4.11	0.57	มาก	4.45	0.74	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	4.45	0.79	มาก	4.22	0.64	มาก	4.44	0.78	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
คิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงาน ขององค์กร									
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.35	0.92	มาก	4.04	0.84	มาก	4.33	0.91	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของ บุคลากร เช่น การตรวจ สุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนา มกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.41	0.91	มาก	3.89	0.87	มาก	4.38	0.91	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาล	4.33	0.88	มาก	4.11	0.74	มาก	4.32	0.87	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุน สนับสนุนการศึกษาต่อ	4.41	0.87	มาก	4.11	0.88	มาก	4.39	0.87	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษา งานทั้งในและต่างประเทศ	4.23	1.02	มาก	4.11	0.88	มาก	4.22	1.01	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้ รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติ บุคลากรหรือหน่วยงานที่ ปฏิบัติงานดีเด่น	4.36	0.91	มาก	4.00	0.82	มาก	4.34	0.91	มาก

จากตารางที่ 67 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.40 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.48 รองลงมาด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.38 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.36 และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.33 ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 และ 4.08 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยบุคลากร

สายวิชาการมีความพึงพอใจในการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.44 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.51

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.37	0.96	มาก	4.06	0.77	มาก	4.29	0.78	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.34	0.76	มาก	4.02	0.80	มาก	4.27	0.78	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.23	0.82	มาก	3.97	0.76	มาก	4.18	0.80	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น	4.23	0.84	มาก	3.90	0.83	มาก	4.16	0.85	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.12	0.88	มาก	3.87	0.86	มาก	4.06	0.87	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.39	0.73	มาก	3.97	0.79	มาก	4.30	0.76	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.47	0.70	มาก	4.05	0.76	มาก	4.38	0.73	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.27	0.81	มาก	4.00	0.85	มาก	4.21	0.82	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.47	0.68	มาก	4.23	0.70	มาก	4.42	0.69	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.50	0.63	มาก	4.13	0.87	มาก	4.41	0.71	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.46	0.69	มาก	4.07	0.85	มาก	4.37	0.75	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.37	0.73	มาก	4.15	0.72	มาก	4.32	0.73	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.46	0.69	มาก	3.95	0.98	มาก	4.35	0.79	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เช่นอบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.47	0.70	มาก	4.08	0.84	มาก	4.39	0.75	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.54	0.64	มากที่สุด	4.08	0.87	มาก	4.44	0.73	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.32	0.80	มาก	4.05	0.66	มาก	4.26	0.78	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.42	0.73	มาก	4.00	0.64	มาก	4.32	0.73	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.36	0.77	มาก	4.05	0.61	มาก	4.29	0.75	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.24	0.85	มาก	4.00	0.60	มาก	4.19	0.81	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.20	0.92	มาก	3.92	0.81	มาก	4.14	0.90	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.30	0.82	มาก	4.08	0.75	มาก	4.25	0.81	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.35	0.75	มาก	4.15	0.65	มาก	4.31	0.73	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.38	0.73	มาก	4.13	0.59	มาก	4.32	0.71	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.36	0.77	มาก	4.17	0.63	มาก	4.32	0.74	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.40	0.71	มาก	4.23	0.58	มาก	4.36	0.69	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.33	0.80	มาก	4.15	0.65	มาก	4.29	0.76	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.37	0.76	มาก	4.18	0.63	มาก	4.33	0.73	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.33	0.81	มาก	4.13	0.64	มาก	4.28	0.78	มาก
การส่งเสริมสุขภาพสวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.32	0.81	มาก	3.99	0.89	มาก	4.24	0.84	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.36	0.76	มาก	4.05	0.85	มาก	4.29	0.79	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.35	0.77	มาก	3.92	0.90	มาก	4.26	0.82	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.37	0.82	มาก	4.05	0.88	มาก	4.30	0.84	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.15	0.92	มาก	3.85	1.04	มาก	4.08	0.96	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติ	4.35	0.78	มาก	4.10	0.79	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
บุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น									

จากตารางที่ 68 บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.37 รองลงมาด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.32 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.27 ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.26 และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.24 ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 และ 4.06 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.46 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.17

ตารางที่ 69 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	4.41	0.99	มาก	4.52	0.70	มากที่สุด	4.42	0.78	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.42	0.74	มาก	4.52	0.61	มากที่สุด	4.43	0.73	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.41	0.69	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด	4.42	0.67	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเท	4.35	0.73	มาก	4.36	0.90	มาก	4.35	0.75	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	4.23	0.90	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.28	0.87	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.47	0.79	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.48	0.76	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.43	0.74	มาก	4.18	1.04	มาก	4.40	0.78	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.40	0.79	มาก	4.36	0.79	มาก	4.39	0.78	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.50	0.68	มาก	4.73	0.42	มากที่สุด	4.53	0.66	มากที่สุด
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.53	0.61	มากที่สุด	4.73	0.42	มากที่สุด	4.56	0.59	มากที่สุด
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.50	0.74	มาก	4.62	0.53	มากที่สุด	4.51	0.71	มากที่สุด
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.57	0.68	มากที่สุด	4.64	0.44	มากที่สุด	4.58	0.66	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.45	0.75	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.46	0.73	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เช่นอบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.38	0.90	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.40	0.87	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.59	0.62	มากที่สุด	4.73	0.72	มากที่สุด	4.61	0.60	มากที่สุด
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.40	0.76	มาก	4.47	0.81	มาก	4.40	0.76	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.50	0.63	มาก	4.45	0.81	มากที่สุด	4.49	0.64	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.47	0.70	มาก	4.64	0.44	มาก	4.48	0.68	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.35	0.78	มาก	4.36	1.00	มาก	4.35	0.80	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.35	0.81	มาก	4.36	1.00	มาก	4.35	0.83	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.31	0.83	มาก	4.45	0.91	มาก	4.33	0.83	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.38	0.77	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.40	0.76	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.41	0.77	มาก	4.45	0.91	มาก	4.41	0.78	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.43	0.81	มาก	4.43	0.93	มาก	4.43	0.82	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.43	0.79	มาก	4.36	1.00	มาก	4.42	0.81	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.41	0.82	มาก	4.45	0.91	มาก	4.41	0.82	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.44	0.83	มาก	4.45	0.91	มาก	4.44	0.84	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	4.42	0.79	มาก	4.45	0.91	มาก	4.42	0.80	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
คิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงาน ขององค์กร									
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.30	0.89	มาก	4.55	0.64	มากที่สุด	4.33	0.87	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของ บุคลากร เช่น การตรวจ สุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนาม กีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.41	0.80	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.42	0.78	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาล	4.34	0.81	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.36	0.79	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุน สนับสนุนการศึกษาต่อ	4.34	0.85	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.37	0.82	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดู งานทั้งในและต่างประเทศ	4.05	1.13	มาก	4.45	0.91	มาก	4.09	1.10	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้ รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติ บุคลากรหรือหน่วยงานที่ ปฏิบัติงานดีเด่น	4.36	0.87	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.38	0.84	มาก

จากตารางที่ 69 บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.51 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.43 ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.40 และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.33 ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 และ 4.52 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

โดยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.50 และ 4.62 ตามลำดับ

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.39	0.83	มาก	4.52	0.70	มากที่สุด	4.30	0.74	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.43	0.66	มาก	4.52	0.61	มากที่สุด	4.35	0.70	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.45	0.60	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด	4.39	0.64	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น	4.47	0.65	มาก	4.36	0.90	มาก	4.37	0.70	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.24	0.80	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.19	0.80	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.45	0.78	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.37	0.78	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.47	0.57	มาก	4.18	1.04	มาก	4.39	0.66	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.34	0.64	มาก	4.36	0.79	มาก	4.24	0.71	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.50	0.63	มาก	4.73	0.42	มากที่สุด	4.43	0.65	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.52	0.63	มากที่สุด	4.73	0.42	มากที่สุด	4.44	0.65	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.47	0.66	มาก	4.62	0.53	มากที่สุด	4.36	0.74	มาก
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.45	0.68	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.39	0.70	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.43	0.73	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.30	0.80	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เช่นอบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.47	0.63	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.37	0.68	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.55	0.60	มากที่สุด	4.73	0.42	มากที่สุด	4.39	0.80	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.37	0.69	มาก	4.47	0.81	มาก	4.29	0.74	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.43	0.57	มาก	4.45	0.81	มาก	4.34	0.67	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.47	0.57	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.36	0.66	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.36	0.81	มาก	4.36	1.00	มาก	4.29	0.83	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.29	0.88	มาก	4.36	1.00	มาก	4.23	0.88	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.26	0.74	มาก	4.45	0.91	มาก	4.20	0.77	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.38	0.62	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.30	0.66	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร	4.40	0.62	มาก	4.45	0.91	มาก	4.31	0.69	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ									
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.45	0.58	มาก	4.43	0.93	มาก	4.36	0.64	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.50	0.57	มาก	4.36	1.00	มาก	4.40	0.64	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.48	0.57	มาก	4.45	0.91	มาก	4.39	0.64	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.38	0.62	มาก	4.45	0.91	มาก	4.30	0.66	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.43	0.57	มาก	4.45	0.91	มาก	4.36	0.61	มาก
การส่งเสริมสุขภาพสวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.29	0.71	มาก	4.55	0.64	มากที่สุด	4.14	0.87	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.34	0.66	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.20	0.82	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.28	0.67	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.13	0.84	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.31	0.68	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	4.17	0.83	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.12	0.90	มาก	4.45	0.91	มาก	3.99	1.01	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.41	0.65	มาก	4.55	0.62	มากที่สุด	4.23	0.85	มาก

จากตารางที่ 70 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานและด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.36 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.35 ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.29 และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.14 ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 และ 4.52 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.47 สำหรับสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.62

ตารางที่ 71 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	4.61	0.75	มากที่สุด	3.93	0.78	มาก	4.42	0.72	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.53	0.65	มากที่สุด	4.11	0.58	มาก	4.42	0.66	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.41	0.80	มาก	4.13	0.56	มาก	4.33	0.75	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น	4.36	0.79	มาก	4.13	0.56	มาก	4.30	0.74	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.27	0.83	มาก	4.13	0.56	มาก	4.23	0.76	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.64	0.49	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.50	0.56	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.64	0.49	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก	4.47	0.62	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.50	0.74	มาก	4.13	0.56	มาก	4.40	0.71	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.73	0.46	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.57	0.56	มากที่สุด
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.68	0.57	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.53	0.62	มากที่สุด
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.70	0.53	มากที่สุด	4.01	0.74	มาก	4.52	0.68	มากที่สุด
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.59	0.67	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.47	0.67	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.68	0.57	มากที่สุด	3.88	0.91	มาก	4.47	0.76	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เช่นอบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.77	0.43	มากที่สุด	3.88	0.91	มาก	4.53	0.72	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.77	0.43	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.63	0.60	มากที่สุด	3.82	0.94	มาก	4.41	0.79	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.73	0.46	มากที่สุด	3.88	0.76	มาก	4.50	0.67	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.64	0.58	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก	4.47	0.67	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.59	0.67	มากที่สุด	3.75	0.97	มาก	4.37	0.84	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.55	0.67	มากที่สุด	3.75	0.97	มาก	4.33	0.83	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.64	0.58	มากที่สุด	3.75	1.09	มาก	4.40	0.84	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.64	0.58	มากที่สุด	3.75	1.20	มาก	4.40	0.88	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.64	0.66	มากที่สุด	3.88	0.91	มาก	4.43	0.80	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.58	0.59	มากที่สุด	4.00	0.72	มาก	4.43	0.68	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.59	0.59	มากที่สุด	4.13	0.56	มาก	4.47	0.62	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.59	0.59	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก	4.43	0.67	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสนพบปะ	4.59	0.59	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก	4.43	0.67	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน									
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.55	0.60	มากที่สุด	3.88	0.91	มาก	4.37	0.75	มาก
การส่งเสริมสุขภาพสวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.51	0.61	มากที่สุด	3.73	0.91	มาก	4.30	0.79	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.45	0.67	มาก	3.88	0.76	มาก	4.30	0.74	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.41	0.67	มาก	4.00	0.71	มาก	4.30	0.69	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.68	0.48	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก	4.50	0.62	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.36	0.66	มาก	3.00	1.41	ปานกลาง	4.00	1.10	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.64	0.58	มากที่สุด	3.75	0.97	มาก	4.40	0.80	มาก

จากตารางที่ 71 บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.52 รองลงมาด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.42 ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.41 และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 และ 3.93 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.70 สำหรับสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.11

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

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.29	1.11	มาก	3.78	0.71	มาก	4.16	0.87	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.52	0.73	มากที่สุด	3.69	0.78	มาก	4.26	0.83	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.46	0.78	มาก	3.83	0.71	มาก	4.26	0.78	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน เป็นต้น	4.31	0.85	มาก	3.67	0.93	มาก	4.11	0.91	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.46	0.78	มาก	3.67	0.73	มาก	4.21	0.83	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.54	0.78	มากที่สุด	3.67	0.73	มาก	4.26	0.85	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.62	0.65	มากที่สุด	3.50	0.96	ปานกลาง	4.26	0.91	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.62	0.65	มากที่สุด	3.67	0.73	มาก	4.32	0.80	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.62	0.65	มากที่สุด	3.83	0.71	มาก	4.37	0.74	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.54	0.66	มากที่สุด	3.67	0.73	มาก	4.26	0.78	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.56	0.69	มากที่สุด	3.92	0.53	มาก	4.36	0.70	มาก
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.62	0.65	มากที่สุด	3.67	0.73	มาก	4.32	0.80	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.46	0.78	มาก	3.67	0.73	มาก	4.21	0.83	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เช่นอบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.54	0.66	มากที่สุด	4.17	0.33	มาก	4.42	0.59	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.62	0.65	มากที่สุด	4.17	0.33	มาก	4.47	0.60	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.12	1.10	มาก	3.88	0.67	มาก	4.05	0.96	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.15	0.99	มาก	3.83	0.71	มาก	4.05	0.89	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.15	0.99	มาก	3.83	0.71	มาก	4.05	0.89	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.08	1.19	มาก	4.17	0.33	มาก	4.11	0.97	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.15	0.99	มาก	4.00	0.58	มาก	4.11	0.85	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.08	1.19	มาก	3.83	0.71	มาก	4.00	1.03	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.08	1.19	มาก	3.83	0.71	มาก	4.00	1.03	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.15	1.14	มาก	3.67	0.93	มาก	4.00	1.08	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.13	1.10	มาก	3.50	0.85	ปานกลาง	3.93	1.04	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.15	0.99	มาก	3.50	0.76	ปานกลาง	3.95	0.94	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.15	0.99	มาก	3.67	0.93	มาก	4.00	0.97	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.08	1.19	มาก	3.33	0.95	ปานกลาง	3.84	1.14	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.15	1.21	มาก	3.50	0.76	ปานกลาง	3.95	1.10	มาก
การส่งเสริมสุขภาพสวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.34	0.82	มาก	3.90	0.70	มาก	4.20	0.80	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.38	0.77	มาก	3.83	0.71	มาก	4.21	0.77	มาก

รายการ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			ภาพรวมของคณะ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.31	0.85	มาก	4.17	0.67	มาก	4.26	0.78	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.38	0.77	มาก	4.17	0.67	มาก	4.32	0.73	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.31	0.85	มาก	3.67	0.73	มาก	4.11	0.85	มาก
5. มีการยกย่องชมเชยให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.31	0.85	มาก	3.67	0.73	มาก	4.11	0.85	มาก

จากตารางที่ 72 บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.36 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.26 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.05 และด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 และ 3.78 ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.56 และ 3.92 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	3.72	0.75	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.75	0.65	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	3.75	0.66	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.75	0.66	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.63	0.70	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.88	0.60	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	3.75	0.66	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.63	0.70	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	3.75	0.66	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	3.88	0.60	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.56	0.88	มาก
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.38	1.11	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.38	1.11	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	3.88	0.60	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.63	0.70	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	3.63	0.70	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	3.63	0.70	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	3.63	0.70	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.63	0.70	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.63	0.70	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.63	0.70	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.63	0.70	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	3.63	0.70	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.03	0.80	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.13	0.78	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไข ปัญหา	4.13	0.78	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.00	0.87	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือ นโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.88	0.78	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	3.65	0.74	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	3.75	0.66	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.75	0.66	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.75	0.66	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.50	0.87	ปานกลาง
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.50	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 73 บุคลากรสำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.03 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ด้านระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 3.63 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.17	0.73	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.20	0.68	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการการทำงาน	4.21	0.67	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.17	0.68	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.21	0.69	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.20	0.68	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.20	0.70	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.19	0.67	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.23	0.67	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.22	0.67	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.20	0.73	มาก
1. งานที่ทำอยู่ปัจจุบันมีความมั่นคง	4.23	0.71	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.14	0.79	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่นอบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.21	0.69	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.21	0.74	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.16	0.73	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.19	0.72	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.19	0.71	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.15	0.78	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.15	0.76	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.14	0.76	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.18	0.72	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.15	0.67	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.12	0.72	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.11	0.70	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.13	0.71	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสนพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.13	0.69	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.12	0.76	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.15	0.77	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.22	0.70	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.19	0.73	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.15	0.77	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.07	0.86	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.11	0.79	มาก

จากตารางที่ 74 บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.20 รองลงมาด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.16

ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.15 และด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	3.92	0.73	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.89	0.80	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการ การทำงาน	3.97	0.64	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	3.88	0.74	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.88	0.86	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.88	0.86	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	3.97	0.73	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.75	0.87	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	3.91	0.80	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	3.88	0.89	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.93	0.71	มาก
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.00	0.71	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.75	0.87	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	3.97	0.64	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.00	0.61	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมภิบาล	3.95	0.64	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.13	0.48	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.13	0.48	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.81	0.77	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.81	0.73	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่าง เหมาะสม	3.88	0.74	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	3.91	0.68	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถ ทำงานเต็มตามศักยภาพ	3.97	0.59	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.02	0.75	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.03	0.73	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.00	0.79	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.06	0.75	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.00	0.75	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	3.83	0.73	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	3.94	0.61	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.03	0.59	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.84	0.62	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.53	1.09	ปานกลาง
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.78	0.74	มาก

จากตารางที่ 75 บุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.02 รองลงมาด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.89 และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 76 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.56	0.63	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.60	0.51	มากที่สุด
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการ การทำงาน	4.63	0.48	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.58	0.49	มากที่สุด
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.63	0.48	มากที่สุด
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.58	0.49	มากที่สุด
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.58	0.59	มากที่สุด
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.63	0.48	มากที่สุด
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.58	0.59	มากที่สุด
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.58	0.49	มากที่สุด
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.59	0.56	มากที่สุด
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.68	0.46	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.53	0.68	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.63	0.58	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.53	0.50	มากที่สุด
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.53	0.71	มากที่สุด
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.63	0.58	มากที่สุด
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.58	0.59	มากที่สุด
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.53	0.75	มากที่สุด
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.42	0.75	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่าง เหมาะสม	4.58	0.75	มากที่สุด
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.47	0.82	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถ ทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.53	0.75	มากที่สุด
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.53	0.75	มากที่สุด
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการ ทำงาน	4.63	0.74	มากที่สุด
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไข ปัญหา	4.53	0.75	มากที่สุด

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.53	0.75	มากที่สุด
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.42	0.75	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.55	0.63	มากที่สุด
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.58	0.59	มากที่สุด
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.47	0.68	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.58	0.67	มากที่สุด
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.53	0.68	มากที่สุด
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.58	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 76 บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.60 รองลงมาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.59 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.55 ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.53 ตามลำดับ

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

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.31	0.81	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.32	0.74	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.39	0.76	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.39	0.76	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.22	0.79	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.44	0.68	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.39	0.76	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.33	0.755	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.17	0.76	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.22	0.71	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.39	0.67	มาก
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.33	0.75	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.39	0.68	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.44	0.60	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.39	0.68	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	4.37	0.84	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.33	0.82	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.39	0.76	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.39	0.89	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.33	0.88	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่าง เหมาะสม	4.39	0.83	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.39	0.83	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถ ทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.33	0.88	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.25	0.98	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการ ทำงาน	4.22	1.03	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไข ปัญหา	4.22	1.03	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	4.28	0.87	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือ นโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.28	0.99	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.23	0.83	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.22	0.85	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.22	0.85	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.22	0.85	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.28	0.80	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.22	0.79	มาก

จากตารางที่ 77 บุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.39 รองลงมาด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.37 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32 ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.25 และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 78 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.38	0.83	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.44	0.68	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	4.44	0.68	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.44	0.68	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.44	0.68	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.44	0.68	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.44	0.68	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.44	0.68	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.44	0.68	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.44	0.68	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.36	0.88	มาก
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.44	0.68	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.33	0.94	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.33	0.94	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.33	0.94	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	4.38	0.83	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.44	0.68	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.44	0.68	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.33	0.94	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.44	0.68	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.33	0.94	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.33	0.94	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.33	0.94	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.39	0.81	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.44	0.68	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไข ปัญหา	4.44	0.68	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.33	0.94	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.33	0.94	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.33	0.94	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.33	0.94	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.33	0.94	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.33	0.94	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.33	0.94	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.33	0.94	มากที่สุด

จากตารางที่ 78 บุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.44 รองลงมาด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.39 ด้านระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.38 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.36 และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 79 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบัน
ภาษาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.00	0.82	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.00	0.82	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	4.00	0.82	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.00	0.82	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.00	0.82	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.00	0.82	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.00	0.82	มาก
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.00	0.82	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.82	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่นอบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.00	0.82	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.00	0.82	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	4.00	0.82	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.00	0.82	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.00	0.82	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	4.00	0.82	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่อยู่ดีธรรมและโปร่งใส	4.00	0.82	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.00	0.82	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.00	0.82	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.00	0.82	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.00	0.82	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.00	0.82	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.00	0.82	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.00	0.82	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.00	0.82	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.00	0.82	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.00	0.82	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.00	0.82	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.00	0.82	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.00	0.82	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.00	0.82	มาก

จากตารางที่ 79 บุคลากรสถาบันภาษา มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.00

ตารางที่ 80 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.04	0.73	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.11	0.78	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการการทำงาน	4.09	0.79	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.00	0.85	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.85	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.09	0.79	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.27	0.62	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.18	0.72	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.09	0.90	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.18	0.72	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.20	0.71	มาก
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.27	0.62	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.09	0.90	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.18	0.72	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.27	0.62	มาก
ระบบการทำงานตามหลัก ธรรมภิบาล	3.97	0.79	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.09	0.79	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.09	0.67	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.91	1.00	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	3.82	0.94	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.91	0.67	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.09	0.67	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	3.91	0.79	มาก
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.93	0.72	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	3.91	0.67	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.91	0.67	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.00	0.74	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	3.91	0.79	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	3.98	0.67	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.00	0.74	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.00	0.60	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.00	0.60	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.00	0.60	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.91	0.79	มาก

จากตารางที่ 80 บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

4.20 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 3.98 ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 3.97 และด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 81 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.22	0.74	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.23	0.60	มาก
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการ การทำงาน	4.31	0.46	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.25	0.56	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.00	1.00	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.25	0.56	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.19	0.63	มาก
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.38	0.48	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.25	0.56	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.25	0.56	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.11	0.79	มาก
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.19	0.73	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.76	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.19	0.81	มาก
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.06	0.83	มาก
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.23	0.79	มาก
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	4.31	0.68	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	4.31	0.68	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.94	0.97	มาก
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	4.06	1.09	มาก
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่าง เหมาะสม	4.25	0.75	มาก
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.38	0.70	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถ ทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.38	0.70	มาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.34	0.66	มาก
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.38	0.60	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	4.31	0.68	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.44	0.61	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.25	0.75	มาก
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.18	0.86	มาก
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.19	0.73	มาก
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	4.25	0.75	มาก
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	4.13	0.99	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.31	0.77	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.00	1.06	มาก

จากตารางที่ 81 บุคลากรสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.34 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.23 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.18 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 82 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.62	0.39	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	0.68	มากที่สุด
1. สถานที่ทำงาน/ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม สะดวกต่อการการทำงาน	4.67	0.47	มากที่สุด

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่พอเหมาะ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียง รบกวน เป็นต้น	4.67	0.47	มากที่สุด
3. วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.67	0.47	มากที่สุด
4. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.67	0.94	มากที่สุด
5. บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง	4.67	0.47	มากที่สุด
6. การจัดภูมิทัศน์สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.00	0.82	มาก
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.33	0.94	มาก
8. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม	4.00	0.82	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.83	0.24	มากที่สุด
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.67	0.47	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.67	0.47	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ เป็นต้น	5.00	0.00	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด
ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.81	0.20	มากที่สุด
1. มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ	5.00	0.00	มากที่สุด
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
4. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและโปร่งใส	5.00	0.00	มากที่สุด
5. มีการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.67	0.47	มากที่สุด
6. ในหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน	4.33	0.47	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานเต็มตามศักยภาพ	4.67	0.47	มากที่สุด
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.58	0.47	มากที่สุด
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน	4.67	0.47	มากที่สุด
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไข ปัญหา	4.67	0.47	มากที่สุด
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	4.33	0.47	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือ นโยบายในการบริหารงานขององค์กร	4.67	0.47	มากที่สุด
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ	4.53	0.38	มากที่สุด
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น	4.67	0.47	มากที่สุด

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	5.00	0.00	มากที่สุด
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	5.00	0.00	มากที่สุด
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.67	0.94	มาก
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.33	0.47	มาก

จากตารางที่ 82 บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.62 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.83 รองลงมาด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.81 ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.58 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.53 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4.33 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาข้อมูลความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566 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

5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามสายสนับสนุน ปีการศึกษา 2566 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.96) อายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 42.29) รองลงมาอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 34.31) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 80.32) รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 11.17) บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 35.90) รองลงมาคือบุคลากรคณะครุศาสตร์ (ร้อยละ 13.03) ด้านการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 57.98) รองลงมาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 28.46) ด้านการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 11 - 15 ปี มีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 33.24) รองลงมาระยะเวลา 16 - 20 ปี (ร้อยละ 20.21)

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรสายวิชาการ ปีการศึกษา 2566 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.98) อายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 50.29) รองลงมาอายุระหว่าง 51 - 60 ปี (ร้อยละ 27.34) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 73.04) รองลงมาคือ ข้าราชการ (ร้อยละ 20.27) บุคลากรสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 28.87) รองลงมาคือบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 26.20) ด้านการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีมากกว่า กลุ่มอื่น (ร้อยละ 51.82) รองลงมาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 46.85) ด้านการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 11– 15 ปี มีมากกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 35.18) รองลงมา ระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 25.81)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร (เฉพาะสายวิชาการ)

ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจด้านนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน ด้านอาจารย์ และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแยกตาม 7 คณะ พบว่า คณะมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาจารย์มีความพึงพอใจด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์ อาจารย์มีความพึงพอใจต่อด้าน นักศึกษามากที่สุด สำหรับคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อาจารย์มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านอาจารย์ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

1. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นต่อการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่นมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ มีการอนุรักษ์ส่งเสริมและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและ ประเพณีของท้องถิ่น มีการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในท้องถิ่น มีความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น และมีการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความ คิดเห็นต่อผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในประเด็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษาและประชาชนท้องถิ่น มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

2. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของ มหาวิทยาลัย

ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มี ต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย มีระดับความพึงพอใจใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับ นานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือประเด็นเป็นผู้นำ ของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ เป็นผู้นำด้านการศึกษาพิเศษในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า

และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด และการสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในประเด็น สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

3. ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต

ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยในภาพรวม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ที่มีต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพร้อมสู่งาน และด้านมีความรู้ ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือด้านพร้อมสู่งาน และด้านมีความรู้ สำหรับสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านสำนึกดี มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือด้านพร้อมสู่งาน และด้านมีความรู้

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยในมีระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของบุคลากรพบว่าทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล และด้านการส่งเสริมสุขภาพ

สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีระดับความพึงพอใจเท่ากัน ด้านระบบการทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล และด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ด้านนักศึกษา

1. ควรเพิ่มการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ
2. ควรมีระบบกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง Seft Access in English ของนักศึกษา โดยเฉพาะสาขาด้านการศึกษา
3. อาจารย์มีความพร้อมในการให้คำปรึกษา แนะนำ และดูแลนักศึกษา ทั้งการเรียน การเรียน และการใช้ชีวิต
4. ควรคัดกรองนักศึกษาที่จะเข้าเรียนด้านสุขภาพจิตอย่างรอบคอบมากขึ้น
5. ควรสนับสนุนเครื่องดนตรีให้กับนักศึกษาให้มากกว่านี้ เพราะเครื่องดนตรีที่นักศึกษาใช้เก่ามากๆ
6. ควรปรับการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเพื่อที่จะไม่ให้เกิดการร้องเรียน
7. มีระบบกลไกการรับนักศึกษาตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยทำให้สามารถรับนักศึกษาเป็นไปตามจำนวนที่ระบุไว้ใน มคอ.2 รวมทั้งมีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาตามแนวปฏิบัติของหลักสูตรที่อาจารย์ทุกคนสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการเรียนรู้ การปรับตัว จิตใจ และตามระบบที่ปรึกษาของมหาวิทยาลัยกำหนดโดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนทำให้อาจารย์สามารถติดตามการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี
8. การปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ มหาวิทยาลัยควรจัดการอบรมเรื่องระเบียบเกี่ยวกับงานทะเบียนให้ทั้งอาจารย์และนักศึกษา เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน เพราะบางครั้งนักศึกษาทราบเรื่องมาอย่างหนึ่ง แต่อาจารย์ที่ปรึกษาอาจจะยังไม่ทราบเรื่องหรือยังไม่ได้ติดตามการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรื่องงานทะเบียนและระบบการลงทะเบียน
9. ควรเพิ่มกระบวนการคัดกรองนักศึกษา กำหนดเป้าหมายการรับให้ชัดเจนอยู่ในขอบเขตที่ควบคุมคุณภาพได้มากขึ้น เพื่อไม่ให้ผลิตบัณฑิตออกไปเกินความต้องการของตลาด
10. นักศึกษาบางคน ไม่ศึกษาข้อมูลด้านบริการการศึกษาด้วยตนเอง มักจะสอบถามอาจารย์โดยตรง เช่น ปฏิทินการศึกษา การประเมินการสอนที่ประเมินไม่ทันตามกำหนด การผ่อนผันการเกณฑ์ทหาร การชำระค่าธรรมเนียมการศึกษาช้ากว่ากำหนด และไม่ทราบกฎ ระเบียบการปรับเงิน เป็นต้น
11. ควรมีคลินิกให้คำปรึกษานักศึกษาทุกด้าน

12. บางครั้งนักศึกษาประเมินอาจารย์ด้วยอคติ นักศึกษาทำข้อสอบไม่ได้ จึงได้เกรดต่ำหรือไม่ผ่าน ทำให้นักศึกษาให้คะแนนประเมินอาจารย์ต่ำ ระบบประเมินอาจารย์โดยนักศึกษา ไม่มีกลไกตรวจสอบว่านักศึกษาประเมินตามความเป็นจริงหรือไม่

13. นักศึกษายังไม่สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ด้วยตัวเอง หรือเรียนผ่านระบบ online เนื่องจากขาดการบังคับตัวเอง และไม่สามารถจัดเวลาเรียนได้

14. นักศึกษาทั้งกลุ่ม A และกลุ่ม B ตั้งแต่ปี 1-4 ต้องเรียนภาคเรียนละ 6 เดือน โดยสลับการเรียนในมหาวิทยาลัย 3 เดือน กับการฝึกปฏิบัติงานในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อีก 3 เดือน ไม่มีเวลาพักผ่อน ทำให้ยากต่อการปรับตัวทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบ

ด้านอาจารย์

1. ควรมีการอบรมเพิ่มเติมด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น AI ประกอบการเรียนรู้
2. ประธานสาขามีการติดตาม และประชุมทุกเรื่อง โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำทุกกิจกรรม
3. ควรจัดการงานให้เหมาะสมตามจริง
4. ควรส่งเสริมอาจารย์ที่ทำงานกับนักศึกษา เช่น อาจารย์ที่ฝึกซ้อมนักศึกษาพานักศึกษาไปประกวดพานักศึกษาไปออกงาน ทั้งภายนอกและภายในมหาลัย เป็นการทำงานนอกเวลาราชการ ใช้เวลาส่วนตัว ไม่ใช่ส่งเสริมแต่ให้ทำผลงานวิชาการ แล้วถ้าทำแต่ผลงานวิชาการแล้วใครจะมาฝึกซ้อมมาอยู่กับนักศึกษาหาอาจารย์ที่เสียสละได้น้อย
5. จำนวนอาจารย์ประจำบางสาขาไม่สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษา ถือเป็นเรื่องสำคัญที่มหาวิทยาลัยควรพิจารณา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา
6. อาจารย์จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพให้กับนักศึกษา
7. ควรมีการจัดจ้างอาจารย์ผู้สอนหรืออาสาสมัครชาวจีนเพิ่ม เพื่อเฉลี่ยให้คาบสอนเท่าๆ กัน หากอาจารย์ผู้สอนที่มีอยู่เดิมไม่ได้สอนตามภาระงานสอนในรายวิชาของหลักสูตรเพียงหลักสูตรเดียว
8. อาจารย์มีจำนวนน้อย ภาระสอนและงานอื่นๆ มากเกินไป
9. ควรเพิ่มอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน เนื่องจากจำนวนนักศึกษามีมากขึ้น และผลการประเมินการสอนของอาจารย์บางท่านมีข้อควรปรับปรุงแก้ไขในการสอน และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
10. ควรมองอนาคตว่า ในอีก 20 ปีข้างหน้า ทิศทางของการผลิตบัณฑิตจะมีแนวโน้มเป็นเช่นไร
11. ควรมีอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีความเชี่ยวชาญด้านสัตวศาสตร์เพิ่มเติม
12. ควรเพิ่มอาจารย์ผู้สอนที่มีทักษะทางชีวโมเลกุล เพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานด้านเทคโนโลยีชีวภาพ
13. งบประมาณในการพัฒนาอาจารย์มีไม่เพียงพอ
14. จำนวนอาจารย์นิเทศศาสตร์มีลดลงเรื่อยๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำหลักสูตรใหม่ ไม่ว่าจะหลักสูตรกับต่างประเทศ หรือหลักสูตรใหม่ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดที่กำลังต้องการ เพราะกำลังคน อาจารย์ไม่เพียงพอ

ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน

1. ควรมีมาตรฐานการยกระดับความรู้ให้เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
2. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน
3. ควรมียกระดับการประเมินการเรียนการสอนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ
4. มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานหลักสูตร มคอ.2 มีการจัดทำ มคอ.3, 4 ทุกรายวิชา และมีการรายงาน มคอ.5, 6 ทุกรายวิชา และมีระบบกลไกการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
5. นักศึกษาบางคนมีพฤติกรรมไม่เข้าชั้นเรียน และการแต่งกายไม่เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัย ควรมีมาตรการในการบริหารจัดการเรื่องนี้ให้ชัดเจน
6. ควรเพิ่มเนื้อหาวิชาเรื่องการจัดการภายในสถานศึกษา เช่น ระบบงานเอกสาร การบริหารหน่วยงานระดับฝ่ายปฏิบัติการ
7. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกรายวิชาตามความถนัดของตนได้มากกว่านี้
8. ควรให้ผู้สอนมีส่วนในการจัดทำกิจกรรมการเรียนการสอน

ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

1. ควรจัดสายสัญญาณภาพและเสียง การเชื่อมต่อระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ประกอบการสอน ให้ครบทุกห้อง หลายห้องไม่มีสัญญาณ มีสายไม่ครบ ไม่สามารถแสดงตัวอย่างได้ครบถ้วน ควรมีอุปกรณ์ด้านนี้ และตรวจให้มีการใช้งานได้อยู่เสมอ
2. สัญญาณอินเทอร์เน็ต บางจุดเข้ามา บางจุดเข้าไม่ถึงห้องปฏิบัติการทำให้การจัดการเรียนการสอน มีปัญหาบ่อยครั้ง บ่อยครั้งมีการกระตุกหรือเข้าใช้งานไม่ได้ สำหรับอุปกรณ์ที่ใช้ในปัจจุบันซึ่งเน้นการใช้ อุปกรณ์ไร้สายเป็นหลักทำให้เกิดการสะดุดของการดำเนินการเรียนการสอน หรือการอัดคลิปวิดีโอขณะกำลังสอนทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องส่งผลให้การทบทวนการเรียนของนักศึกษาบางคนมีความไม่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะนักศึกษาที่ไม่สามารถเข้ามาเรียนในวันนั้นได้ แต่ยังคงอยากเรียนผ่านระบบออนไลน์
3. เครื่องดนตรีฟัง เพราะมีอายุในการใช้งาน และยังขาดอุปกรณ์การเรียนทางดนตรี บางประเภท
4. มหาวิทยาลัยพยายามจัดหาครุภัณฑ์มาสนับสนุนการเรียนการสอนดีมาก มีสื่อสนับสนุน และสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการสนับสนุนการเรียนการสอน
5. ควรมีโปรเจคเตอร์และไมโครโฟนพร้อมสำหรับห้องเรียนทุกขนาดที่จัดในตารางสอน
6. อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ (Workshop) ที่พักนักศึกษา มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษามีน้อยมาก ไม่พอต่อความต้องการ ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทรัพยากรส่วนมากเก่าไม่ทันสมัย ไม่มีการอัปเดต หมายถึงไม่มีการสั่งซื้อใหม่ๆ เข้าไม่ตอบโต้กับผู้ใช้บัณฑิตไม่ว่าจะเป็นหนังสือ อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้การเรียน มีการบำรุงดูแล รักษาทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ การซ่อมบำรุงรอนาน มีการจัดพื้นที่สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกัน พื้นที่น้อย

7. วัสดุครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอและขาดสิ่งจำเป็นหลายประเภท
8. ฐานข้อมูลสืบค้นทางด้านวิทยาศาสตร์ยังไม่เพียงพอ
9. ปรับปรุงอาคารบางส่วนเพื่อให้นักศึกษามีพื้นที่ในการทำงาน ทั้งทางการปฏิบัติการเฉพาะทาง และการทำปริญญานิพนธ์
10. อุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์สมัยใหม่มีไม่เพียงพอ
11. ควรเพิ่มวงเงินประกันทรัพย์สินเสียหายสำหรับนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ / คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เพราะเครื่องมือมีราคาสูง

ด้านการจัดการเรียนการสอน

1. ควรปรับปรุงสภาพห้องเรียนและอุปกรณ์สื่อโสตทัศนภายในห้องเรียน หลายอาคารจัดการเรียนการสอนไม่สะดวกเท่าที่ควร โต๊ะเก้าอี้ไม่ยืดหยุ่น หรือสภาพชำรุด บางห้องที่ไม่มีแอร์จะร้อนมาก (ควรมีห้องแบบ Hybrid classroom ทุกอาคาร หลายๆ ห้อง)
2. จำนวนห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ ไม่เพียงพอในบางรายวิชา
3. ควรมีการอบรมอาจารย์ใหม่ในเรื่องที่ต้องทราบต่างๆ ให้มากกว่านี้
4. ควรหาแนวทางในการจัดห้องเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
5. ควรมีระบบการสอนออนไลน์ที่ดีและเพียงพอกว่านี้ และโปรแกรมที่ช่วยด้วยกฎหมาย
6. การจัดการเรียนการสอนวิชาเลือกเสรี โดยใช้เวลา 17.00-20.00 น. เป็นการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ โดยทางมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดและไม่มีมีการปรึกษาอาจารย์ผู้สอน ในที่นี้อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้แบกรับค่าใช้จ่ายในการใช้อินเตอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนยังพอเป็นสิ่งที่พอเข้าใจได้และยังอยู่ในขอบเขตที่ไม่เป็นปัญหาในด้านค่าใช้จ่าย แต่สำหรับนักศึกษาการต้องใช้อินเตอร์เน็ตจากค่ายมือถือต่างๆ บางครั้งทำให้นักศึกษาต้องรับภาระค่าใช้จ่าย และนักศึกษบางกลุ่มไม่มีอุปกรณ์ที่รองรับการทำงานของระบบการเรียนการสอนออนไลน์ จึงอยากให้ทางมหาวิทยาลัยพิจารณาการเวลาการเรียนการสอนของรายวิชาเลือกเสรีใหม่
7. ควรมีอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพ
8. สัญญาณอินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูลสืบค้นยังไม่เพียงพอ
9. ควรมีครุภัณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยตามความก้าวหน้าของประเทศ
10. เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนทางวิทยาศาสตร์ ยังขาดงบประมาณในการบำรุงรักษา-ซ่อมแซม
11. ควรลดการจัดอบรมหัวข้อเดิม และความซ้ำซ้อนในการจัดอบรม
12. ควรมีการสำรวจห้องเรียนทุกภาคการศึกษาก่อนจัดตารางเรียน เนื่องจากจำนวนผู้เรียนกับห้องเรียนไม่สัมพันธ์กัน เช่น จำนวนเก้าอี้ไม่พอนั่ง จำนวนนักศึกษามากกว่าความสามารถในการบรรจุ
13. ควรสนับสนุนให้ทุกคนใช้อีเมลของมหาวิทยาลัยในการติดต่อสื่อสารกัน เอกสารในการประชาสัมพันธ์ผ่านอีเมลไม่ใช่ผ่านไลน์ lesspaper ควรสนับสนุนให้ทุกคนใช้ MS teams ในการสอน การส่ง

งาน การสอบ การเก็บข้อมูล เพราะส่วนตัวได้ลงเรียน มสธ มา 1 เทอม มสธ ใช้ระบบนี้ในการติดต่อสื่อสาร และการเรียนการสอนดีมาก

14. ควรมีการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยทุกชั้นปี โดยเฉพาะวิชาเอก ในสาขาวิชา
15. มหาวิทยาลัยจัดให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่หลังโควิด 19
16. อุปกรณ์ในห้องแล็บปฏิบัติการไม่ทันสมัย
15. ขาดการทำตามกฎ เพราะกลัวการร้องเรียน อาจารย์ไม่สามารถแนะนำอะไรได้ นำไปสู่ความขัดแย้ง สุดท้ายเป็นปัญหาสังคมความไร้ระเบียบ แม้แต่ความพยายามให้นักศึกษาแต่งกายเรียบร้อยมีมารยาทก็ไม่สามารถทำได้
16. ระบบการคิดภาระงานยังไม่ชัดเจน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ควรมีกิจกรรม สถานที่สร้างสรรค์ เพื่อไว้ปรึกษาหารืองานด้านวิชาการ
2. อาคาร 5 ควรมีป้ายบอกให้ชัดเจนกว่านี้ ว่าเป็น ตึกดนตรี นาฏศิลป์
3. ควรมีห้องทำงานส่วนตัว เพื่อให้อาจารย์ได้มีเวลาในการพัฒนาผลงานวิชาการ ห้องสมุดที่เอื้อต่อการค้นหาพัฒนาความรู้ของอาจารย์
4. อาคาร 9 เป็นอาคารเก่า สภาพห้องแม้ไม่สกปรก แต่มีกลิ่นอับ นักศึกษากับอาจารย์หลายท่านเวลาเรียน/สอน รู้สึกไม่สบาย ระคายคอ และจุก อีกรทั้งเครื่องปรับอากาศบางตัวชำรุด แจ้งเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ต้นเทอม จนสัปดาห์ที่ 10 แล้วก็ได้แก้ไข เมื่ออากาศร้อนอบอ้าว ประสิทธิภาพในการสอนและเรียนก็ลดลง และสาย HDMI บางห้องมีสภาพไม่ค่อยพร้อมใช้งาน เวลาเสียบแล้วภาพมักไม่ขึ้น ไม่ค่อยสะดวกเวลาจะสอน/เรียน อยากให้มีการดูแลเรื่องการซ่อมบำรุงอุปกรณ์การสอนให้รวดเร็ว เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักศึกษา
5. มีความปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะกับการทำงาน
6. สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมดี แต่มหาวิทยาลัยควรอนุรักษ์ต้นไม้ ไม่ควรตัดต้นไม้ ควรปลูกต้นไม้ ควรเป็นสถานที่ที่เป็นแบบอย่างที่รักษาระบบนิเวศน์ด้านความร่มเย็นของต้นไม้ ให้เป็นแบบอย่างแก่ท้องถิ่น ควรตระหนักถึงภาวะโลกร้อนให้มากกว่านี้
7. ควรสร้างบรรยากาศของมหาวิทยาลัยให้เป็นสถาบันการศึกษาที่มีบรรยากาศวิชาการ เช่น เปิดไฟฟ้าอ่านหนังสือได้ มีห้องน้ำใช้ตอนกลางวัน ยามต้องทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้นักศึกษา
8. อาคาร 36 ชั้น 7 หลังคารั่ว ทำให้น้ำฝนไหลเข้าห้องเรียนและห้องพักอาจารย์ สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น (36.07.07, 36.07.13) โดยคณะจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขหลายครั้ง แต่ไม่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาค้นเหตุได้ ปัจจุบันยังมีน้ำรั่วทุกครั้งที่ฝนตก และลิฟต์ของอาคาร 36 ทั้ง 3 เครื่อง มีสภาพไม่เหมาะสมต่อการใช้งาน เช่น มีเสียงดังกระแทกประหว่งตัวลิฟต์กับพื้นอาคารที่ลิฟต์ผ่าน
9. ควรจัดห้องทำงานสำหรับผู้สอนให้เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน

10. อยากให้มีพื้นที่ส่วนตัวมากกว่านี้ หรือไม่ก็ปรับปรุงห้องให้สะอาดมากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน พนัก
ห้องผู้ฟัง แตก มีหนู แมลงสาบ ห้องน้ำในอาคารไม่เพียงพอ และมีด
11. ขาดการสื่อสารภายในองค์กร
12. ควรมีการทำความสะอาดอาคารเรียนให้พร้อม กำจัดมูลสัตว์ต่างๆ ที่เป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรค
และกลิ่นเหม็น
13. ควรส่งเสริมการทำวิจัย ที่ปรึกษา และบริการวิชาการในแต่ละกลุ่มความเชี่ยวชาญ
14. ควรจัดงบประมาณซื้อคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะให้อาจารย์หรือเปิดประมูลจากการหมดสัญญาเช่าซื้อ
คอมพิวเตอร์ ที่ผ่านมาก็ไม่เคยเห็นประกาศเลยว่าคอมพิวเตอร์ที่หมดสัญญาเช่าซื้อสามารถซื้อต่อได้ที่ไหน ทราบ
มาทีหลังก็จ้องไม่ทันแล้ว อันนี้เป็นการเอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่มหรือไม่ อินเทอร์เน็ตเสถียรเลย ห้องน้ำควรมี
พัดลมติดบ้าง ตึก 11 ชั้น 1 ยุ่งเยอะมาก
15. แก้อัสนักศึกษาควรเปลี่ยนเพราะมีสภาพชำรุด
16. ระบบหอพักไม่เอื้อต่ออาจารย์

ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน

1. ควรมีการเปรียบเทียบ และดูงานเพื่อเทียบสายงาน หรือ สภาพแวดล้อมกับสถาบันอื่นเรื่อยๆ
2. อยากให้พิจารณาให้ทุนการศึกษากับอาจารย์ลูกจ้างชั่วคราว
3. ควรบรรจุอาจารย์เป็นพนักงานเงินแผ่นดินเพื่อความมั่นคงของอาชีพ และการทำงาน
4. มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย
5. งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. ปฏิบัติงานเยอะ แต่ไม่มีการช่วยเหลือหรือมีการชี้แจงว่าจะได้บรรจุเมื่อไหร่
7. มีความมั่นคงในงานและอยากให้ดูความพอใจของบุคลากรประจำหลักสูตรเพื่อให้ถูกต้องตาม
เกณฑ์
8. NRRU PSF หรือ UKPSF ควรสนับสนุนงบประมาณตลอดทั้งปี มีแผนที่ชัดเจน UKPSF ยังไม่เคย
จัดอบรม ตอนนีข้อมูลที่สะสมไว้หายไปกับการจำกัดข้อมูลใน google drive 50 GB ต้องเริ่มเก็บข้อมูลใหม่ คน
ที่เขาอยากทำ เขาก็พร้อมจะทำก่อนที่จะหมดไฟในการทำงาน ข้อมูลที่สะสมมานานจะล้าหลัง
9. ควรมีระบบประกันสุขภาพแบบกลุ่ม เพราะคนที่ยังไม่มีครอบครัวไม่เคยได้ใช้สวัสดิการอื่นๆ
10. ควรกำหนดแผนปฏิบัติของแต่ละบุคคล
11. ความก้าวหน้าน้อย เงื่อนไขยุ่งยากไม่ยุติธรรมสำหรับคนทำงาน การประเมินงานไม่สะท้อนการ
ทำงาน
12. การทำตำแหน่งทางวิชาการมีความไม่ชัดเจน

ระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล

1. ควรมีการกระจายการมีส่วนร่วม และสร้างการรับรู้
2. แต่ละหน่วยงานควรลดกิจกรรมอบรม/สัมมนาสำหรับบุคลากร ที่ต้องไปใช้สถานที่ข้างนอกบ้าง (ประเภทอบรมหลายๆ วัน) เช่น รีสอร์ท หรือโรงแรมที่ไกลๆ (เป็นการใช้งบประมาณค่อนข้างมากและสิ้นเปลือง แม้จะใช้อย่างถูกระเบียบก็ตาม) –
3. แนวคิดระบบการทำงานขาดความทันสมัย ไม่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง
4. มีระบบการทำงานแบบธรรมาภิบาลในการบริหารมหาวิทยาลัยของผู้บริหาร ที่สามารถรู้สึกได้
5. ควรปรับระบบประเมิน การกำหนดหัวข้อในการประเมิน ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน
6. มีสื่อการเรียนการสอนที่มีความสัมพันธ์กับบุคลากรผู้สอน
7. ควรเพิ่มกิจกรรมการมีส่วนร่วมกับประชาคม
8. การประเมินขึ้นเงินเดือนควรเอาไปไว้ที่ระบบของมหาวิทยาลัยแล้วมีการเปิดเผยอย่างโปร่งใส ไม่ใช่เวียนขึ้นให้กัน ควรเพิ่มเงินเข้าระบบพนักงานซึ่งมีจำนวนคนมากกว่าข้าราชการ
9. ควรมีคำอธิบายที่ชัดเจนในการให้ 2 ชั้นหรือกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอื่นๆ
10. ยังมีความเห็นแก่พวกพ้อง การเข้าถึงสวัสดิการยังไร้ความยุติธรรมในบางเรื่องเช่นที่พักบางคนอยู่นานไม่ยอมออก แต่บางคนยังไม่มีสวัสดิการช่วยเหลือ

การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

1. ควรมีกิจกรรม สังสรรค์ พบและอบรมให้ความรู้ ทั้งภายใน ภายนอก มีส่วนร่วมกับองค์กรอื่นอยู่เสมอ
2. มีการสื่อสารที่น้อยมากในระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนมากกว่านี้
3. มีสื่อการเรียนการสอนที่มีความสัมพันธ์กับบุคลากร และสนับสนุนการทำงานเชิงสร้างสรรค์และมุ่งเป้า
4. มีสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและพอเพียง
5. มหาวิทยาลัยควรมีการทำประชาพิจารณ์ หรือ สื่อสารให้ทุกคนได้รับทราบอย่างทั่วกัน ทุกช่องทาง เวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น การจ้างคนเกินอายุ 60 ปี มาเป็นผู้บริหารในตำแหน่งต่างๆ การปรับเกณฑ์ภาระงาน การสอนนอกเวลา 16.30 น. อะไรก็ตามแต่ที่คิดนโยบายมาแล้วซึ่งมีผลกระทบต่อคน 1 คน ก็ควรจะแจ้งให้ทุกคนได้รับทราบเพื่อแสดงความคิดเห็น

การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

1. ควรมีกิจกรรม สังสรรค์ พบและอบรมให้ความรู้ ทั้งภายใน ภายนอก มีส่วนร่วมกับองค์กรอื่นอยู่เสมอ
2. มีการสื่อสารที่น้อยมากในระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนมากกว่านี้

3. มีสื่อการเรียนการสอนที่มีความสัมพันธ์กับบุคลากร และสนับสนุนการทำงานเชิงสร้างสรรค์และมุ่งเป้า

4. มีสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและพอเพียง

5. มหาวิทยาลัยควรมีการทำประชาพิจารณ์ หรือ สื่อสารให้ทุกคนได้รับทราบอย่างทั่วกัน ทุกช่องทาง เวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น การจ้างคนเกินอายุ 60 ปี มาเป็นผู้บริหารในตำแหน่งต่างๆ การปรับเกณฑ์ภาระงาน การสอนนอกเวลา 16.30 น. อะไรก็ตามแต่ที่คิดนโยบายมาแล้วซึ่งมีผลกระทบต่อคน 1 คน ก็ควร จะแจ้งให้ทุกคนได้รับทราบเพื่อแสดงความคิดเห็น

5.2.2 ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. สถานที่ทำงานมีพื้นที่จำกัด ไม่สามารถจัดหนังสือที่รอดำเนินการให้เป็นระเบียบได้
2. บรรยากาศในที่ทำงานดี
3. มีสิ่งอำนวยความสะดวก ห้องน้ำ ทางลาด พุดบดที่เอื้อต่อคนทุพพลภาพ คนพิการ
4. อยากให้ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น
5. เป็นสภาพแวดล้อมแบบต้องเอาใจผู้บังคับบัญชา
6. มีการพูดคุยเสียงดัง
7. พื้นที่เป็นอาคารเก่าที่แสงเข้าไม่ถึง ทำให้ต้องใช้พลังงานเพื่อแสงสว่างในการทำงานมากเกินไป
8. ควรมีสถานที่ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน
9. คับแคบ ไม่เหมาะกับการให้บริการผู้มาใช้บริการที่ต้องการรับคำปรึกษา แนะนำ และงานที่ต้องการสมาธิไม่สามารถทำได้ในเวลาทำงาน
10. พื้นที่สีเขียวในการทำงานมีไม่เพียงพอ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1. มีความมั่นคงดี
2. มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องในการทำผลงาน
3. พนักงานราชการควรมีการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นบ้าง หรือสวัสดิการอื่นๆ
4. ต้องการให้พิจารณาปรับเป็นลูกจ้างประจำเพราะจะมีความมั่นคงกว่านี้ และมีแรงกำลังใจทำงานมากขึ้น
5. กฎเกณฑ์ที่ควบคุมในกลุ่มลูกจ้างประจำไม่เปิดกว้างมากพอ
6. อยากให้สนับสนุนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
7. สายสนับสนุนในโรงเรียนสาธิต โดยเฉพาะตำแหน่งครูพี่เลี้ยง ได้งบประมาณแผ่นดินจำนวน 2 คน ซึ่งถือว่าน้อยมาในตลอด 10 กว่าปี

ด้านระบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล

1. มีการทำงานที่โปร่งใส มีหลักธรรมาภิบาล
2. หัวหน้างาน ผู้บริหาร มีความชัดเจนในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นกลาง ใช้หลักเหตุและผล มีระบบการประเมินที่ชัดเจน
3. ไม่มีความโปร่งใสในการประเมินขั้นเงินเดือน
4. มีการเปิดเผยให้ทราบข้อมูลเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

1. มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมหน่วยงาน หรือจัดทำ PR หน่วยงานต่างๆ โดยมหาวิทยาลัยสนับสนุนเจ้าหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการถ่ายทำ
2. มีบุคลากรที่เป็นพลังงานลบภายในองค์กร
3. มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ในหน่วยงานให้ Social media ที่สามารถทำงานและติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลาในเวลาที่จำเป็น ต้องการติดต่อในระหว่างหยุดพักร้อน หรือหยุดงาน หรืออื่นๆ ที่เป็นปัจจัยให้ไม่สามารถปฏิบัติงานภายในองค์กรได้
5. ส่งเสริมความรักความสามัคคีในองค์กร
6. เป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานอธยาศัยดี

ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

1. อยากให้มีสวัสดิการเบิกค่ารักษาพ่อแม่ได้มากกว่าที่มีในปัจจุบัน
2. มีสวัสดิการที่ดีในการทำงาน
3. ควรมีสวัสดิการหลังเกษียณ การตรวจสุขภาพ
4. มหาวิทยาลัยศูนย์ส่งเสริมสุขภาพที่ดี อยากให้มหาวิทยาลัยพิจารณาขยายเวลาเปิดบริการเพิ่มขึ้นในช่วงเวลาหลัง 16.30 น.
5. ควรมีสวัสดิการให้กับลูกจ้างชั่วคราว
6. ควรมีกิจกรรมของมหาวิทยาลัยให้บุคลากรได้มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร
7. อยากให้มี ห้องยิมและอุปกรณ์กีฬา เช่น ลูกวิ่งไฟฟ้า (เฉพาะสำหรับพนักงานฯ)
8. อยากให้สร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรมากกว่านี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว สรนนท์. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กันยา สุวรรณแสง. (2538). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา.
- กานดา จันทรแย้ม. (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 โกชกปริภณธ์, ทรงวุฒิ บุริมจิตต์ และ ศรีสมร สีนทับ. (2559). ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนชัย ยมจินดาและเสนห์ จุ้ยโต. (2545). ทฤษฎีองค์การ. หน่วยที่ 4 พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. เอกสารการสอนสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช .กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายการพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ จิตติมา ไชยะกุล. (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการขนถ่ายของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 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 อีรสุวรรณจักร. (2541). ความคิดเห็นของประชาชนท้องถิ่นต่อการมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศกรณศึกษา : อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญโชค สุตคิด. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญมัน ธนาสุวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ประยุทธ ชูสอน. (2548). พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ฟอร์ชิต แพทริท. (2550). จูงใจแบบมืออาชีพ : How to motivate people. กรุงเทพฯ : เนชั่นบุ๊ค.
- มันทนา โพธิ์แก้ว. (2550). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยศนันท์ อ่อนสันทด. (2560). การศึกษาเรื่องความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล. สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัชดา สุทธิวรคุณกุล. (2542). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

- สมพร เพชรสุวรรณ. (2543). ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อบทบาทการบริหารงานเทคโนโลยี สารสนเทศได้รับ
มอบหมาย:ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมฤดี เพชรนาถ. (2550). ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของสำนักทะเบียนอำเภอควน
ขนุนจังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). จิตวิทยาการอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุจินดา ตรีโกศล. (2543). การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมกับความพึง
พอใจในการทำงานของพนักงานในสายการผลิต ศึกษากรณี ของ บริษัท ไทยอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุชา จันทรเฒ. (2539). จิตวิทยาทั่วไป กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช
- สุทธนู ศรีไสย์ และสุพจน์ บุญวิเศษ. (2547). ทักษะของประชาชนต่อการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี และสมาชิก
สภาเทศบาลเมืองจันทบุรี. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลี วิทยรัตน์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของอธิการบดีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุรีย์ เขียวมรกต. (2548). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติป่าชาย
เลน : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคลอง จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา
สังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุวรรณ ภูติวนิชย์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาคม เก่งบัญชา. (2533). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีต่อการพึงพอใจในการทำงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ 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 : McGraw Hill.

ภาคผนวก

แบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร
และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา



สำหรับอาจารย์

แบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร และการดำเนินงานของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพหลักสูตร พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพัฒนาระบบและกลไกเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. ขอความร่วมมือบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกท่านในการตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง ตามความรู้สึกละและความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ข้อมูลที่ได้จะนำไปประมวลผลในภาพรวมโดยไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างใด

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

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 ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะเวลาของหลักสูตร					
9. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือแก่นักศึกษาทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียนระดับอุดมศึกษา และด้านอื่นๆ					
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 10 - 11 เพิ่มเติม)					
10. ติดตามและกำกับดูแลผลการทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
11. ให้ความช่วยเหลือหรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการวิจัย และ/หรือ งานสร้างสรรค์แก่นักศึกษา ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว					

หัวข้อประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลที่เกิดกับนักศึกษา					
12. การแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านนักศึกษา

.....

.....

.....

2.2 ด้านอาจารย์

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

หัวข้อประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. จำนวนอาจารย์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานหลักสูตร					
13. ในภาพรวมอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านอาจารย์

2.3 ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้เรียน

หัวข้อประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สาระของรายวิชาในหลักสูตร					
1. การควบคุมกำกับจัดการรายวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และความหลากหลายของรายวิชาในหลักสูตร					
2. การเปิดรายวิชามีลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่อง เอื้อให้นักศึกษามีพื้นฐานความรู้และสามารถต่อยอดความรู้					
3. (เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 3 เพิ่มเติม)การควบคุมมาตรฐานของหัวข้อวิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสม โดยเป็นประเด็นร่วมสมัยเหมาะสมกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร					
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 และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง					
(เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตอบข้อ 7-9 เพิ่มเติม)					
7. มีการจัดสรรงบประมาณให้นักศึกษาเพื่อทำวิจัย					
8. มีห้องทำงานวิจัย (ซึ่งไม่ใช่ห้องเรียน) เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ได้สะดวกในการทำวิจัย					
9. มีอุปกรณ์และเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำวิจัย					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

.....

.....

.....

2.5 ด้านข้อร้องเรียนต่างๆ

ท่านเคยได้รับทราบข้อร้องเรียนจากนักศึกษาต่อการจัดการหลักสูตร สาขาวิชา ภาควิชา หรือคณะหรือไม่

☐ เคย ระบุข้อร้องเรียน.....

ข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไข 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. สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ 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. การส่งเสริมด้านความรับผิดชอบหน้าที่					
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					

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
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 และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามศักยภาพ					
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
1. บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน					
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับทราบปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา					
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสนพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
4. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการบริหารงานขององค์กร					
การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ					
1. มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ สนามกีฬา					

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ห้องพักอาจารย์ เป็นต้น					
2. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล					
3. มีสวัสดิการด้านการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ					
4. มีสวัสดิการด้านการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ					
5. มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือการเชิดชูเกียรติบุคลากร หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น					

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 ตามความรู้สึก และความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ข้อมูลที่ได้จะนำไปประมวลผลในภาพรวมโดยไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างใด

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. เป็นผู้นำของประเทศในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มืออาชีพ					
3. ร้อยละของงานวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดนครราชสีมาด้านอาหาร ผ้า และการท่องเที่ยวต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด					
4. สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบรรพชีวินระดับนานาชาติที่โดดเด่นในอาเซียน					
5. การสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากดินเค็มของจังหวัดนครราชสีมา					

1.4 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					

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
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

.....

.....

.....

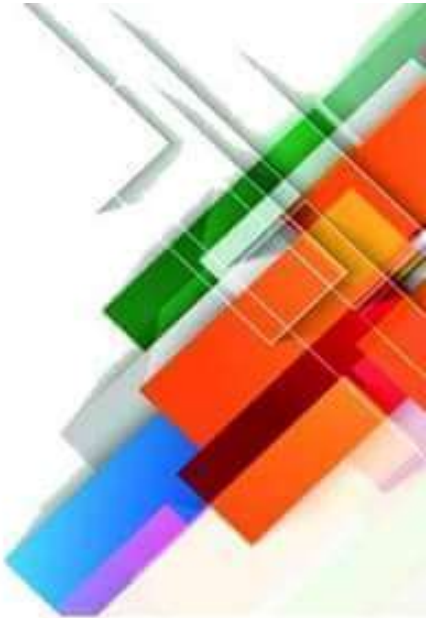
11. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
340 ถ.สุนารายณ์ ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.นครราชสีมา 30000

