



รายงาน

“การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร”  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2566

เสนอ

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย(ก.บ.)  
ในคราวประชุม ครั้งที่ 10/2566  
วันศุกร์ที่ 6 ตุลาคม 2566  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2566 รอบที่ 2 มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน 2. เพื่อประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย 3. เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย และพัฒนากระบวนการจัดการความสุขของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยสอบถามบุคลากรทุกระดับ ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนทั้งบุคลากรประจำสำนักงาน เจ้าหน้าที่และคนงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 135 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 52 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 101 คน โดยมีผลการประเมินสรุปได้ ดังนี้

1. บุคลากรมีความความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับความพึงพอใจ มาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.22 โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงจากรอบที่ 1 เท่ากับ 0.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำนวน 8 ด้าน พบว่า ด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ 1) ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 (ระดับความพึงพอใจ มาก รองลงมาด้าน 2) การนำองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.37(ระดับความพึงพอใจ มาก) และ 3) ด้านการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรงมีค่าเฉลี่ย 3.30(ระดับความพึงพอใจ มาก) ถัดไปด้านที่ 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.29 (ระดับความพึงพอใจ มาก) และ 5) การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.19 (ระดับความพึงพอใจ มาก) ถัดไปด้านที่ 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.19 (ระดับความพึงพอใจ มาก) และ 7) ด้านการพัฒนา และการเติบโตในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.13 (ระดับความพึงพอใจ มาก) และอันดับสุดท้าย คือด้านที่ 8) การได้รับรางวัลและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 2.78 (ระดับความพึงพอใจ มาก)

2. บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41 (ระดับความพึงพอใจ มาก) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าความผูกพันของบุคลากรมากที่สุดคือ ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.52 (มีความผูกพันค่อนข้างมาก) และรองมา ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.43 (มีความผูกพัน มาก) และสุดท้ายคือ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.28 (มีความผูกพัน มาก)

งานบริหารงานบุคคล ได้ทำการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยเก็บข้อมูลจากคณาจารย์และบุคลากร สังกัดคณะวิชา/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบที่ 1) ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2566 จนถึงวันที่ 27 เมษายน พ.ศ.2566 และเก็บข้อมูลรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 16 กรกฎาคม 2566 จนถึงวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2566 โดยใช้วิธีการตอบแบบประเมินออนไลน์ผ่านการสแกน QR Code และที่ URL : <https://forms.gle/SVPkYu9CgGeqpAo27> มีผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 135 ราย จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 52 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 101 คน

## การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล

1. การวิเคราะห์คะแนนคำตอบในแต่ละข้อของคำตอบ มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบประเมินค่า 4 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

ค่อนข้างมาก	เท่ากับ	4 คะแนน
มาก	เท่ากับ	3 คะแนน
ค่อนข้างน้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
น้อย / ควรปรับปรุง	เท่ากับ	1 คะแนน

2. การวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจ โดยนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปแปลผล ซึ่งหลักเกณฑ์การแปลผลโดยการแบ่งคะแนนตามช่วง สรุปเป็นความพึงพอใจ ดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
3.51 - 4.00	ค่อนข้างมาก
2.51 - 3.50	มาก
1.51 - 2.50	ค่อนข้างน้อย
1.00 - 1.50	น้อย / ควรปรับปรุง

การแปลความหมายค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กรณีมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
มากกว่า 1.75	ชุดข้อมูลมีความแตกต่างกันมาก
1.25-1.75	ชุดข้อมูลมีความแตกต่างค่อนข้างมาก
น้อยกว่า 1.25	ชุดข้อมูลมีความแตกต่างกันน้อย หรือใกล้เคียง หรือเหมือนกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นแบบปลายเปิด นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาสรุปเป็นข้อความเรียง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- ร้อยละ
- ค่าเฉลี่ย (  $\bar{X}$  )
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
- ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

## 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลพื้นฐาน จำนวนบุคลากร ทั้งสิ้น 1,038 คน จำแนกเป็น จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด 553 คน / จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 485 คน จากผลการสำรวจมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 135คน (ร้อยละ 13.00 ของบุคลากรทั้งหมด) โดยผลการสำรวจ พบว่ามีข้อมูล ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อที่กำหนด

ข้อมูลทั่วไป	การจำแนก	จำนวน	ร้อยละ
1.1 เพศ	เพศชาย	40	28.35
	เพศหญิง	113	71.65
	<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100.00</b>
1.2 ช่วงอายุ	20 ปี – 30 ปี	23	15.03
	31 ปี – 40 ปี	52	33.99
	41 ปี – 50 ปี	54	35.29
	51 ปี – 60 ปี	22	14.38
	60 ปี ขึ้นไป	2	1.31
	<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100.00</b>
1.3 สถานะภาพ	แต่งงานและอยู่ด้วยกัน(สมรส)	68	44.11
	โสด	80	52.29
	หม้าย/หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	5	3.27
	<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100.00</b>
1.4 ระดับการศึกษา	ปวส.อนุปริญญา	3	1.96
	ปริญญาตรี	85	55.56
	ปริญญาโท	46	30.07
	ปริญญาเอก	19	12.42
	<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100.00</b>
1.5 สายการปฏิบัติงาน	สายวิชาการ	52	33.98
	สายสนับสนุน	101	66.02
	<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100.00</b>
1.6 ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ(วิชาการ)	9	5.88
	พนักงานมหาวิทยาลัย(วิชาการ)	43	28.10
	ข้าราชการ(สนับสนุน)	2	1.30
	พนักงานมหาวิทยาลัย(สนับสนุน)	74	48.36
	ลูกจ้างประจำ	4	2.61
	พนักงานราชการ	13	8.49
	พนักงานประจำตามสัญญาจ้าง	8	5.22
	ลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ	-	-
	<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100.00</b>

ข้อมูลทั่วไป	การจำแนก	จำนวน	ร้อยละ
1.7 ประเภทตำแหน่ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	20	38.46
	รองศาสตราจารย์	5	9.62
	อาจารย์	27	51.92
	<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>
1.8 ระดับตำแหน่ง(เฉพาะ)	ชำนาญการ	23	22.77
	ปฏิบัติการ	76	75.24
	ปฏิบัติงาน	0	0.00
	ผู้บริหารสายสนับสนุน	2	1.99
	<b>รวม</b>	<b>101</b>	<b>100.00</b>
1.9 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัย	ต่ำกว่า 5 ปี	28	18.30
	5 ปีขึ้นไป – 10 ปี	51	33.33
	10 ปีขึ้นไป – 15 ปี	19	12.42
	15 ปีขึ้นไป – 20 ปี	25	16.34
	20 ปีขึ้นไป – 25 ปี	19	12.42
	มากกว่า 25 ปี	11	7.19
	<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100.00</b>
1.10 ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรม ปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ที่ ทางมหาวิทยาลัยเคยจัดให้หรือไม่	เคย	111	72.54
	ไม่เคย	42	27.45
	<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100.00</b>
1.11 การเข้าร่วมกิจกรรมของทาง มหาวิทยาลัย	เข้าร่วมบ่อยครั้ง	25	16.33
	เข้าร่วมทุกครั้งถ้าไม่ติดภารกิจ	118	77.12
	เข้าร่วมน้อยเนื่องจากภาระงานติดพัน	9	5.88
	ไม่เคยเข้าร่วมเลย	1	0.65
	<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100.00</b>

## 2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในด้านต่างๆ และโดยภาพรวม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย		
2.5 ลักษณะงาน *	3.48	0.55	มาก
2.1 การนำองค์กร (ผู้นำระดับสูงสุดของมหาวิทยาลัย หมายถึง อธิการบดี) *	3.37	0.63	มาก
2.3 การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	3.30	0.70	มาก
2.2 เพื่อนร่วมงาน *	3.29	0.65	มาก
2.6 การบริหารผลการปฏิบัติงาน *	3.19	0.72	มาก
2.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน *	3.19	0.72	มาก
2.4 การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ *	3.13	0.72	มาก
2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ *	2.78	0.82	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>3.22</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>

\*ในตารางได้จัดเรียงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน จากมากไปหาน้อย

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมาคือ ด้านการนำองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.37) ลำดับที่สามด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และมีด้านที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 2.78) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) และรองลำดับที่ 3 คือด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ข้อสังเกต : ค่าคะแนนเฉลี่ยในรอบที่ 2 นี้ มีค่าลดลงจากรอบที่ 1 ในทุกปัจจัย/ด้าน โดยค่าเฉลี่ยในภาพรวมจะมีค่าลดลงจากรอบที่ 1 เท่ากับ 0.99

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำแนกตามประเด็นต่างๆ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย		
2.1 การนำองค์กร (*ในตารางได้จัดเรียงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน จากมากไปหาน้อย)	3.37	0.63	มาก
2.1.1 ผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน	3.43	0.57	มาก
2.1.4 ผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบของบุคลากร	3.39	0.64	มาก

ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย		
2.1.5 ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจในผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยได้อย่างสนิทใจ	3.39	0.69	มาก
2.1.3 ผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรติดต่อสื่อสารในการให้ข้อมูลเพื่อให้เห็นความคิดเห็นได้อย่างสะดวก	3.37	0.64	มาก
2.1.2 ผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆเชิงรุกได้	3.29	0.61	มาก
<b>2.2 เพื่อนร่วมงาน</b>	<b>3.29</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>
2.2.1 เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	3.50	0.55	มาก
2.2.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.48	0.54	มาก
2.2.2 ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	3.44	0.57	มาก
2.2.5 ในภาพรวมฉันสามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ	3.14	0.72	มาก
2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง	2.87	0.85	มาก
<b>2.3 การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง</b>	<b>3.30</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>
2.3.3 หัวหน้างาน ช่วยท่านแก้ปัญหาในการทำงาน โดยไม่ลดละความพยายามจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ	3.31	0.72	มาก
2.3.5 ท่านมีความเชื่อถือและไว้วางใจผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างสนิทใจ	3.31	0.70	มาก
2.3.2 หัวหน้างาน ใส่ใจให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานของท่าน	3.30	0.70	มาก
2.3.4 หัวหน้างาน จะเรียกท่านเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อน ทุกครั้ง ไม่ตัดสินท่านโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุ	3.30	0.71	มาก
2.3.1 หัวหน้างาน สามารถสื่อสารให้ท่านเห็นได้อย่างชัดเจน ถึงสิ่งที่คาดหวังจากท่านในการทำงาน	3.29	0.69	มาก
<b>2.4 การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ</b>	<b>3.13</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>
2.4.3 ท่านมีความพึงพอใจต่อโอกาสที่ได้รับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	3.26	0.63	มาก
2.4.4 ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม / การพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม	3.20	0.59	มาก
2.4.5 ท่านพึงพอใจในโอกาสในการเติบโตในอาชีพของท่านที่มหาวิทยาลัยนี้	3.19	0.75	มาก
2.4.1 ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านในมหาวิทยาลัยได้อย่างชัดเจน	3.08	0.79	มาก
2.4.2 ท่านสามารถโยกย้ายสายงานได้ ถ้าท่านเห็นว่างานใหม่เหมาะสมกับท่านมากกว่า	2.92	0.85	มาก

(\*ในตารางได้จัดเรียงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน จากมากไปหาน้อย)

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย		
<b>2.5 ลักษณะงาน</b>	<b>3.48</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>
2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีประโยชน์ต่อตนเองและมหาวิทยาลัย	3.56	0.50	ค่อนข้างมาก
2.5.4 งานที่ทำปัจจุบันมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน	3.48	0.54	มาก
2.5.5 งานที่ท่านทำปัจจุบันมีโอกาที่จะได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.47	0.54	มาก
2.5.3 งานที่ได้รับมีความหลากหลายเหมาะสมกับความสามารถ	3.44	0.58	มาก
2.5.2 งานที่ได้รับมอบหมายมีความแปลกใหม่และท้าทายความสามารถ	3.43	0.61	มาก
<b>2.6 การบริหารผลการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.19</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>
2.6.2 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.24	0.69	มาก
2.6.5 ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีความยุติธรรมในเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน	3.20	0.75	มาก
2.6.4 ท่านคิดว่าผลการประเมินที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับบุคลากรที่ทำงานเหมือนกันมีความเป็นธรรม	3.19	0.72	มาก
2.6.3 ท่านคิดว่ากระบวนการประเมินมีความถูกต้องตั้งแต่ขั้นตอนแรกคือมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ และข้อตกลงนั้นเหมาะสมแล้ว	3.18	0.72	มาก
2.6.1 ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีความเป็นธรรมของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.16	0.72	มาก
<b>2.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.19</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>
2.7.2 ความเหมาะสมของปริมาณคนกับปริมาณภาระงานหลักของสายงานท่าน	3.24	0.69	มาก
2.7.5 หน่วยงานของท่านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.20	0.75	มาก
2.7.4 หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ	3.19	0.72	มาก
2.7.3 ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.18	0.72	มาก
2.7.1 ความพร้อมในการใช้งานของอุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงานในที่ทำงานของท่าน	3.16	0.72	มาก
<b>2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ</b>	<b>3.79</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>
2.8.4 มหาวิทยาลัยมีการยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ	3.05	0.70	มาก
2.8.5 รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน	2.93	0.75	มาก
2.8.3 หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ	2.88	0.82	มาก
2.8.2 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการยอมรับ	2.74	0.87	มาก
2.8.1 ท่านได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆ	2.30	0.97	ค่อนข้างน้อย

(\*ในตารางได้จัดเรียงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน จากมากไปหาน้อย)

หมายเหตุ: - ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูง หมายถึง สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยดำเนินการได้ดี เป็นจุดแข็ง หากพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น  
- ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ หมายถึง สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยยังดำเนินการได้ไม่ดี เป็นจุดอ่อน ที่ต้องปรับปรุง



จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ **อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.22** (ระดับความพึงพอใจมาก) โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงจากรอบที่ 1 เท่ากับ 0.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำนวน 8 ด้าน พบว่า ด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด 4 ลำดับ ประกอบด้วย

- 1) ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) (ระดับความพึงพอใจ มาก) โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงจากรอบที่ 1 เท่ากับ 1.04
- 2) การนำองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.37) (ระดับความพึงพอใจ มาก) โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงจากรอบที่ 1 เท่ากับ 0.99
- 3) การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง (ค่าเฉลี่ย 3.30) (ระดับความพึงพอใจ มาก) โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงจากรอบที่ 1 เท่ากับ 1.00 และ
- 4) เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) (ระดับความพึงพอใจ มาก) โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงจากรอบที่ 1 เท่ากับ 0.96

ส่วนผล ความพึงพอใจที่มีค่าน้อยกว่าในสี่ลำดับท้าย ประกอบด้วย

- 1) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) (ระดับความพึงพอใจ มาก) โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงจากรอบที่ 1 เท่ากับ 0.94
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) (ระดับความพึงพอใจ มาก) โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงจากรอบที่ 1 เท่ากับ 0.97
- 3) การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.13) (ระดับความพึงพอใจ มาก) โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงจากรอบที่ 1 เท่ากับ 1.03 และอันดับสุดท้าย
- 4) การได้รับรางวัลและการยอมรับ มีค่าน้อยกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 2.78) (ระดับความพึงพอใจ มาก) โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงจากรอบที่ 1 เท่ากับ 1.03

#### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน(เรียงจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานวิเคราะห์มาจากความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจกับความเห็นในข้อความแต่ละด้าน เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรและลำดับความสำคัญของปัจจัย ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการยกระดับการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย ต่อไป โดยแยกเป็น 2 ประเภทปัจจัยหลัก ดังนี้

#### ตารางที่ 4 แสดง ประเภทปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ” - Hygiene Factors

ปัจจัย/ด้าน	ค่าเฉลี่ย
2.1 การนำองค์กร (ผู้นำระดับสูงสุดของมหาวิทยาลัย หมายถึง อธิการบดี)	3.37
2.2 เพื่อนร่วมงาน	3.29
2.3 การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	3.30
2.6 การบริหารผลการปฏิบัติงาน	3.19
2.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.19

#### ตารางที่ 5 แสดง ประเภทปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ ”- Motivation Factors )

ปัจจัย/ด้าน	ค่าเฉลี่ย
2.5 ลักษณะงาน	3.48
2.4 การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ	3.13
2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ	2.78

ข้อคำถามหรือประเด็นสามอันดับแรกที่มีระดับความเห็นสูงสุดและต่ำสุดของบุคลากรในด้าน ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากร ดังนี้

ตาราง 6 แสดงปัจจัย/ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดและต่ำสุด 3 ลำดับ จำแนกจากเพศ

ประเภท	ระดับความพึงพอใจสูงสุด	ระดับความพึงพอใจต่ำสุด
เพศชาย	2.2 เพื่อนร่วมงาน * [2.2.1 เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน]	2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ * [2.8.1 ท่านได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆ]
	2.5 ลักษณะงาน * [2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีประโยชน์ต่อตนเองและมหาวิทยาลัย]	2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ * [2.8.2 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการยอมรับ]
	2.5 ลักษณะงาน * [2.5.2 งานที่ได้รับมอบหมายมีความแปลกใหม่และท้าทายความสามารถ]	2.2 เพื่อนร่วมงาน * [2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทาว่าร้ายลับหลัง]
เพศหญิง	2.5 ลักษณะงาน * [2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีประโยชน์ต่อตนเองและมหาวิทยาลัย]	2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ * [2.8.1 ท่านได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆ]
	2.5 ลักษณะงาน * [2.5.4 งานที่ทำปัจจุบันมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน]	2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ * [2.8.2 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการยอมรับ]
	2.5 ลักษณะงาน * [2.5.5 งานที่ท่านทำปัจจุบันมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน]	2.2 เพื่อนร่วมงาน * [2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทาว่าร้ายลับหลัง]

จากตารางประเภทเพศ แปรผลได้ว่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง เพศชายและเพศหญิง เห็นว่างานที่ทำปัจจุบันมีประโยชน์ต่อตนเองและมหาวิทยาลัย เหมือนกัน ในขณะที่เพศชายพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน พร้อมกับพึงพอใจหากงานที่ได้รับมอบหมายมีความแปลกใหม่และท้าทายความสามารถ ส่วนเพศหญิง พึงพอใจต่องานที่ทำโดยเห็นว่างานที่ทำงานมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพศชายและเพศหญิง มีความเห็นตรงกันทั้งเพศชายและเพศหญิง ในประเด็นของการได้รับรางวัลและการยอมรับ ว่าในการปฏิบัติงานได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆ จากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาน้อยมาก ทำให้มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการยอมรับน้อยมากๆ และเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทาว่าร้ายลับหลัง ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรนำไปใช้ในการปรับปรุงในประเด็นเรื่องการเสริมแรงจูงใจในการทำงานและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดลักษณะคนสำราญ งานสำเร็จ

ตาราง 7 แสดงปัจจัย/ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดและต่ำสุด 3 ลำดับ จำแนกจากช่วงอายุ 20 ปี – 30ปี

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
อายุ 20 ปี – 30 ปี	2.2 เพื่อนร่วมงาน * [2.2.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน]	2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ * [2.8.1 ท่านได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆ]
	2.2 เพื่อนร่วมงาน * [2.2.1 เพื่อนร่วมงานให้ความสนทนสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่]	2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ * [2.8.2 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการยอมรับ]
	2.2 เพื่อนร่วมงาน * [2.2.2 ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน]	2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ * [2.8.5 รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน]

จากตารางประเภทอายุ ช่วงอายุระหว่าง 20 ปี – 30 ปี แปรผลได้ว่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20 ปี – 30 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่าสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความสนทนสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20 ปี – 30 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่า ในเรื่องของการได้รับรางวัลและการยอมรับยังไม่มี ความเหมาะสมไม่ได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆที่เป็นรางวัลจากการปฏิบัติงานและเห็นว่ารายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังมีความเหมาะสมน้อยต่อปริมาณงานที่ได้รับ

ตาราง 8 แสดงปัจจัย/ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดและต่ำสุด 3 ลำดับ จำแนกจากช่วงอายุ 31 ปี – 40 ปี

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
อายุ 31 ปี – 40 ปี	2.2 เพื่อนร่วมงาน * [2.2.1 เพื่อนร่วมงานให้ความสนทนสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่]	2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ * [2.8.1 ท่านได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆ]
	2.2 เพื่อนร่วมงาน * [2.2.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน]	2.2 เพื่อนร่วมงาน * [2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทาว่าร้ายลับหลัง]
	2.5 ลักษณะงาน * [2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีประโยชน์ต่อตนเองและมหาวิทยาลัย]	2.3 การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง (ผู้บังคับบัญชา หมายถึงหัวหน้างานของท่าน ซึ่งอยู่ถัดจากท่านขึ้นไป 1 ชั้น [2.3.3 หัวหน้างาน ช่วยท่านแก้ปัญหาในการทำงาน โดยไม่ลดละความพยายามจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ]

จากตารางประเภทอายุ ช่วงอายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี แปรผลได้ว่า

ในส่วนของการมองเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่าสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ รวมถึงงานที่ทำปัจจุบันมีประโยชน์ต่อตนเองและมหาวิทยาลัย

ในส่วนของการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นตรงกันว่า ในเรื่องของรางวัลและการยอมรับยังไม่มีที่เหมาะสมไม่ได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆที่เป็นรางวัลจากการปฏิบัติงานและยังคงมีปัญหาคือเพื่อนร่วมงานยังคงมีการจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง อีกทั้งหัวหน้างาน ไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน อย่างไม่ลดละความพยายามจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ

ตาราง 9 แสดงปัจจัย/ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดและต่ำสุด 3 ลำดับ จำแนกจากช่วงอายุ 41 ปี – 50 ปี

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
อายุ 41 ปี – 50 ปี	2.5 ลักษณะงาน * [2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีประโยชน์ต่อตนเองและมหาวิทยาลัย]	2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ * [2.8.1 ท่านได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆ]
	2.5 ลักษณะงาน * [2.5.5 งานที่ท่านทำปัจจุบันมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน]	2.4 การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ * [2.4.1 ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านในมหาวิทยาลัยได้อย่างชัดเจน]
	2.5 ลักษณะงาน * [2.5.4 งานที่ทำปัจจุบันมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน]	2.4 การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ * [2.4.2 ท่านสามารถโยกย้ายสายงานได้ ถ้าท่านเห็นว่างานใหม่เหมาะสมกับท่านมากกว่า]

จากตารางประเภทอายุ ช่วงอายุระหว่าง 41 ปี – 50 ปี แปรผลได้ว่า

ในส่วนของการมองเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 ปี – 50 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่างานที่ทำปัจจุบันมีประโยชน์ต่อตนเองและมหาวิทยาลัย และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะงานที่ทำปัจจุบันมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 ปี – 50 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นตรงกันว่า การได้รับรางวัลและการยอมรับยังไม่มีที่เหมาะสมไม่ได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆที่เป็นรางวัลจากการปฏิบัติงานและมองไม่เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนในมหาวิทยาลัย และควรให้บุคลากรสามารถ โยกย้ายสายงานได้ ถ้ามีหรือแสดงเหตุผลได้ว่างานใหม่เหมาะสมกับบุคลากรมากกว่า

ตาราง 10 แสดงปัจจัย/ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดและต่ำสุด 3 ลำดับ จำแนกจากช่วงอายุ 51 ปี – 60 ปี

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
อายุ 51 ปี – 60 ปี	2.5 ลักษณะงาน * [2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีประโยชน์ต่อตนเองและมหาวิทยาลัย]	2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ * [2.8.1 ท่านได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆ]
	2.5 ลักษณะงาน * [2.5.5 งานที่ท่านทำปัจจุบันมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน]	2.4 การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ * [2.4.2 ท่านสามารถโยกย้ายสายงานได้ ถ้าท่านเห็นว่างานใหม่เหมาะสมกับท่านมากกว่า]
	2.3 การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง (ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้างานของท่าน ซึ่งอยู่ถัดจากท่านขึ้นไป 1 ชั้น และท่านขึ้นตรงต่อหัวหน้างานนี้) * [2.3.4 หัวหน้างาน จะเรียกท่านเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อน ทุกครั้ง ไม่ตัดสินท่านโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุ]	2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ * [2.8.3 หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ]

จากตารางประเภทอายุ ช่วงอายุระหว่าง 51 ปี – 60 ปี แปรผลได้ว่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 51 ปี – 60 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่า เห็นว่างานที่ทำปัจจุบันมีประโยชน์ต่อตนเองและมหาวิทยาลัย และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันหัวหน้างาน จะเรียกเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อนทุกครั้ง ไม่ตัดสินท่านโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 51 ปี – 60 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็น

แตกต่างจากช่วงอายุอื่นๆ ในเรื่องของเพื่อนร่วมงานโดยเห็นว่า ในด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับยังไม่มีเหมาะสมไม่ได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆที่เป็นรางวัลจากการปฏิบัติงาน และควรให้บุคลากรสามารถ โยกย้ายสายงานได้ ถ้ามีหรือแสดงเหตุผลได้ว่างานใหม่เหมาะสมกับบุคลากรมากกว่า อีกทั้งหน่วยงานที่ตนสังกัดไม่ได้มีการยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ หรือทำเป็นประจำ

### 3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย			
ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
	ค่าเฉลี่ย		
3.1ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.52	0.55	ค่อนข้างมาก
3.3 ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.43	0.59	มาก
3.2 ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	3.28	0.64	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>3.41</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

(\*ในตารางได้จัดเรียงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน จากมากไปหาน้อย)

จากตาราง 11 พบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่ค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงที่สุด คือ ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร(ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมาคือ ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.43) และสุดท้ายคือด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ในประเด็นต่างๆ

ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
	ค่าเฉลี่ย		
<b>3.1ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร</b>	<b>3.52</b>	<b>0.55</b>	<b>ค่อนข้างมาก</b>
3.1.3 ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	3.60	0.50	ค่อนข้างมาก
3.1.4 ท่านปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของมหาวิทยาลัย	3.56	0.55	ค่อนข้างมาก
3.1.2 ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.55	0.56	ค่อนข้างมาก
3.1.1 ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	3.46	0.52	มาก
3.1.5 มหาวิทยาลัยนี้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบการบริหารงานที่ดีนำทำงาน	3.42	0.63	มาก
<b>3.2 ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร</b>	<b>3.28</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>
3.2.4 เมื่อท่านทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย	3.47	0.52	มาก
3.2.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ นี้เหมือนบ้านหลังที่ 2 ของท่าน	3.46	0.58	มาก
3.2.1 หากเกิดภาวะวิกฤตกับ มหาวิทยาลัยท่านพร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดต่อไป	3.22	0.62	มาก
3.2.5 ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	3.15	0.77	มาก
3.2.3 ท่านรู้สึกว่าคุณในมหาวิทยาลัยนี้มีความซื่อสัตย์ สุจริตสูง	3.10	0.72	มาก

ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
	ค่าเฉลี่ย		

<b>3.3 ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>	<b>3.43</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>
3.3.5 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย	3.55	0.52	ค่อนข้างมาก
3.3.2 ในขณะที่ทำงานท่านรู้สึกว่าตนเองมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.44	0.60	มาก
3.3.3 ในขณะที่ทำงานท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.42	0.62	มาก
3.3.4 ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	3.42	0.57	มาก
3.3.1 ท่านอยากมาทำงานที่มหาวิทยาลัยทุกวัน	3.30	0.65	มาก

**\*ในตารางได้จัดเรียงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน จากมากไปหาน้อย**

จากตาราง 12 พบว่า

ในประเด็นที่ **3.1 ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ **อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.52** โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นที่ 3.1.3 ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย(ค่าเฉลี่ย 3.60)และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ3.1.5 มหาวิทยาลัยนี้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบการบริหารงานที่ดีน่าทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.42)

ในประเด็นที่ **3.2 ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ **อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.24** โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นที่ 3.2.4 เมื่อท่านทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 3.47)และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ3.2.3 ท่านรู้สึกว่าคนในมหาวิทยาลัยนี้มีความซื่อสัตย์สุจริตสูง(ค่าเฉลี่ย 3.10)

ในประเด็นที่ **3.3 ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ **อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.43** โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นที่ 3.3.5 ฉันไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า(ค่าเฉลี่ย 3.55) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.3.1 ท่านอยากมาทำงานที่มหาวิทยาลัยทุกวัน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

**5.1 ข้อเสนอแนะ (ต่อการปรับปรุง พัฒนา การบริหาร การจัดการมหาวิทยาลัย หรือในทุกด้านในอนาคต)**

- ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตในทุกๆด้านเพื่อความรุ่งเรืองให้แก่องค์กรและมหาวิทยาลัยฯ
- มีการพัฒนา เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามยุคสมัย
- การติดต่อประสานงานด้วยความอ่อนน้อมเป็นมิตรต่อกันและกันให้เกียรติซึ่งกันและกันในทุกตำแหน่งและหน่วยงาน และควรมีการพูดคุยกันปรึกษาหารือขอความช่วยเหลือกันภายในหน่วยงานให้มากที่สุดก่อน
- ระบบการประเมินผลงานที่ย้อนยุค ไม่ส่งผลดีต่อการทำงานที่กระตือรือร้นของบุคลากร ณ ปัจจุบัน
- ควรใช้ระบบการประเมินที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ไม่ใช่ทำงานแค่พอฟันประเมิน
- ขอให้ผู้บริหารระดับสูงได้มองเห็นบุคลากรระดับรากหญ้า ให้ยกย่องหรือให้คำชมเชยหรือมีรางวัลให้สำหรับคนที่ทำคุณประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยหรือองค์กรไม่ว่าสายสนับสนุนหรือสายวิชาการ ควรมีโครงการบุคลากรดีเด่นประจำปีของแต่ละหน่วยงานเพื่อเชิดชูเกียรติโดยให้ ผอ. รองผอ.หัวหน้าสำนักงานหรือคณะเป็นผู้คัดเลือก อย่าให้บุคลากรเลือกกันเองเพราะถ้าเลือกกันเองจะเป็นการทะเลาะแค้นหรือไม่เกิดความเป็นธรรมในหน่วยงาน โครงการนี้ถ้าจัดทำได้จะทำให้เกิดความรักในงานและองค์กร
- ไม่มีอะไรที่ทำทนาย ขาดการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
- กระบวนการคัดคนเข้าทำงานควรปรับปรุงให้เข้าถึงผู้สมัครได้ง่ายกว่านี้ เช่นลงในช่องทางออนไลน์ให้ดีขึ้นมีความสุขต่อการทำงาน
- ควรมีนโยบายในการปฏิบัติงานเชิงรุก ให้เห็นผลเชิงประจักษ์ และเกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยในทุกภาคส่วนควรมีการพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
- ควรจัดตารางกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นระบบ อย่าให้กระทบกับการเรียนการสอน ถ้ากิจกรรมจำเป็นก็ระบุในตารางการเรียนการสอนให้ชัดเจน
- ถึงร่างกายจะทำงาน แต่จิตวิญญาณกลับบ้านไปนานแล้ว
- ความมั่นคงในสายงานความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความผูกพันของบุคลากรกับหน่วยงาน หากไม่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ ก็จะไม่มีความผูกพันและก็เกิดการลาออกการย้ายสถานที่ทำงานทำให้การปฏิบัติงานต้องมาเริ่มต้นกันใหม่อยู่เสมอ ไม่ได้ต่อยอดหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน คือ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน ความเชื่อมั่นในหน่วยงาน การให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของบุคลากรในหน่วยงาน
- การสอบเข้าระยะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในรายวิชาต่าง ๆ ควรเป็นเนื้อหาที่นำมาใช้จริงในการปฏิบัติงาน บางข้อที่เคยสอบผ่านมาแล้วมีความเกี่ยวข้องกับงาน
- อยากมีผู้บริหารคณะที่มีความเป็นธรรม มีหลักธรรมาภิบาล มีจรรยาบรรณในการทำงานสูง และสามารถสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานได้ ไม่ใช่อำนาจในทางที่มีขอบทำให้บุคลากรเสียขวัญและกำลังใจ อีกทั้งยังรู้สึกกระอักกระอ่วนใจในการกระทำบางอย่าง
- ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน แต่ละหน่วยงานทำงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน
- ในการประเมินแต่ละครั้งควรดูที่ผลงาน ไม่ใช่ดูจากข้อความที่เขียน ขาดลา มาสาย นั่งว่างงานก็ควรตักเตือน
- ควรปลูกฝังให้พนักงานมีความเกรงกลัวต่อการทำผิดกฎระเบียบต่างๆ โดยเฉพาะงานด้านการเงินงบประมาณ
- บางตำแหน่งถ้ามีแค่ให้ครบโครงสร้างแล้วไม่ทำงานควรพิจารณาเป็นพิเศษ"
- มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนการดึงดูดคนเข้ามาภายในมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้มีการออกแบบที่จอดรถให้เพียงพอตามความต้องการของรถที่จะเข้ามาจอด ทำให้บางวันที่จอดรถไม่เพียงพอ"
- ในด้านการประเมินภาระงานของสายสนับสนุนในตำแหน่งเดียวกันควรมีการเทียบสัดส่วนระหว่างปริมาณงานกับอัตราค่าจ้างคนและกำหนดกรอบหรือขอบเขตการประเมินผลให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และทำระบบทวนสอบผลการประเมินภาระงานอย่างเป็นระบบ
- อยากให้มีการจัดอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือสร้างจิตสำนึกค่านิยมมหาวิทยาลัย



- "ทิศทางการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในเชิงยุทธศาสตร์โดยภาพรวมเป็นที่น่าพึงพอใจ ระบบการทำงานพัฒนาดีขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะการทำงานให้เป็นดิจิทัลมากขึ้น เป็นการลดขั้นตอนการทำงาน
- เห็นความพยายามของมหาวิทยาลัยพยายามบูรณาการเข้ากับสังคม ชุมชน และการนำนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนว่าหนวดทิศทางของมหาวิทยาลัย ซึ่งคิดว่ามาถูกทางแล้ว มหาวิทยาลัยอยู่กับชุมชน ท้องถิ่นนั้นไม่เพียงพอ แต่ควรเพิ่มความเป็นนานาชาติ -- Internationalization – มากขึ้น เพื่อเสริมพลังให้ชุมชนท้องถิ่นมีความเท่าทันโลกไปพร้อมๆ กัน "
- การปรับเปลี่ยนการบริหารงานตามบริบทของเหตุการณ์ปัจจุบัน
- พัฒนาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จัก ป้ายชื่อมหาวิทยาลัยเพื่อบอกทางเข้าบณณ

## 5.2 ข้อเสนอแนะ (ต่อการปรับปรุง พัฒนา การบริหาร การจัดการมหาวิทยาลัย หรือในทุกด้านในอนาคต)

- พัฒนาวินัยด้านการแต่งกาย,จัดระเบียบการจราจร,ระบบประปา และข้อมูลข่าวสาร รวมถึงบุคคลภายนอกที่เข้ามาใช้บริการการออกกำลังในช่วงเช้าๆและเย็นๆรอบๆมหาวิทยาลัยควรมีมาตรการการเข้าออกจะปลอดภัยยิ่ง
- ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณ สำหรับซื้อครุภัณฑ์สำนักงานแทน ครุภัณฑ์ที่มีสภาพชำรุด เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอายุการใช้งานมานาน ควรตรวจสอบสภาพและเปลี่ยนให้สามารถสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- อยากให้ใช้ประโยชน์กับทุกพื้นที่อย่างมีคุณค่าและประโยชน์ต่อทั้งบุคคลภายในและภายนอกอย่างมากที่สุด
- ระบบชาร์จไฟฟ้ารถไฟฟ้า โซลาร์เซลล์สำหรับลดการใช้ไฟฟ้า
- ผู้บริหารควรทำตามที่ได้หาเสียงไว้
- ขอที่จะลดรถสำหรับครูและบุคลากรที่อยู่ในรั้ว ที่เข้าออกได้ระหว่างวัน
- บางครั้งน้ำไม่สะอาด/เป็นตะกอนสกปรกมาก คราบตะกอนเกาะถัง/เกาะพื้นผิวดักน้ำขัดออกยากมาก/ซักเสื้อผ้าเป็นคราบเหลืองทุกตัว
- เรื่องผลการประเมินในแต่ละรอบปีงบประมาณบางคนได้ดีเด่นซ้อนกัน 2-3 ปีติดกันควรที่จะกระจายให้กับเพื่อนร่วมงานท่านอื่นบ้าง เพื่อเป็นกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร
- เรื่องสวัสดิการเงินกู้สโมสรรควรที่จะเพิ่มจาก15000 เป็น 30000 หักเดือนละ3000 แต่เพิ่มจำนวนเดือนเป็น 10 เดือน และ เรื่องต่อมาคืองบประมาณที่ให้ในสำนักก็ดีหรือคณะก็ดีอย่าให้น้อยจนเกินไปจนเกิดการบริหารไม่พอ
- สวัสดิการบ้านพักในมหาลัยบางคนมาก่อน ขอก่อน แต่ได้ทีหลังหรือไม่ได้เลย พอสอบถามไปก็บอกว่ารอตามคิว บางคนมาทีหลังได้บ้านก่อน
- เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลายประเภท เห็นควรให้บุคลากรแต่ละประเภทได้รับ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก
- ควรมีการบริหารงานที่ชัดเจนและมีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจและมีรับผิชอบ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
- ควรเน้นการบริหารงานที่มุ่งเน้นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน บรรจุคนโดยให้ออกาสคนรุ่นใหม่ให้มากขึ้น
- ควรเน้นไปที่การพัฒนาปัจจัยพื้นฐานของมหาวิทยาลัยให้แข็งแรงก่อนที่จะไปสู่ระดับโลก แต่ละคณะมีความพร้อมแตกต่างกัน
- ป้ายหน้ามหาวิทยาลัย ควรเปลี่ยนไป ตามข้อมูล ทันสมัย ในการประชาสัมพันธ์
- อยากให้ปรับปรุงเรื่องระบบอินเตอร์เน็ต และระบบน้ำประปา
- ควรมีการจัดการ "จราจร" ในช่วงเวลาเร่งด่วนภายในมหาวิทยาลัยให้ดีกว่านี้ รวมถึงการจัดการพื้นที่วิ่งออกกำลังกายบนท้องถนนของมหาวิทยาลัย เพื่อความปลอดภัยต่อผู้ใช้รถใช้ถนน
- ระบบน้ำประปา, ใวไฟครอบคลุมภายในมหาวิทยาลัย, ท่อระบายน้ำภายในมหาวิทยาลัย, ห้องน้ำที่ถูกละทิ้ง (บางหน่วยงาน), เพิ่มพื้นที่สีเขียว (ที่ว่าง), รถราง (บ้านพักบุคลากร น.ควรปรับปรุงให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี.... อยู่เสมอ ช่วงเวลาที่ต้องบริหารจัดการจราจรให้ดี 7.30 ,8.30, 16.30

- เพิ่มสถานที่ในการจัดกิจกรรมของนักศึกษาที่สามารถรองรับนักศึกษาได้จำนวนมาก ขยายระยะเวลาในการใช้สถานที่ทำกิจกรรมนักศึกษาเช่น สนามกีฬา โรงยิม ให้ใช้ได้ ถึง 21.00 ของทุกวัน
- ผู้นำดี ผู้ตามดี ย่อมดีแน่
- ปรับพนักงานประจำสัญญาจ้างที่ทำงานเกิน 3 ปี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อการเติบโตในหน้าที่การงาน
- ระบบสแกนนิ้วเข้าปฏิบัติงานบางครั้งเกิดเหตุขัดข้อง (มักเกิดขึ้นในวันที่ไฟฟ้าดับ) ทั้งที่สแกนนิ้วปกติแต่ในระบบไม่ขึ้นว่าสแกนนิ้วแล้ว
- อยากให้เพิ่มจำนวนและประเภทร้านอาหารในโรงอาหารมากขึ้น เช่น ร้านข้าวไข่เจียว ร้านยา จะได้มีร้านอาหารให้เลือกหลากหลายมากขึ้น"
- อยากให้มหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนเรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ให้สามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ทุกโรงพยาบาล ไม่ควรจำกัดสิทธิ์ให้เบิกได้แค่หน่วยงานของรัฐ
- วางแผนล่วงหน้า ไม่กระชั้นชิด
- ควรมีระบบการจัดการข้อมูลต่างๆภายในมหาวิทยาลัย หรือภายในคณะที่ทันสมัยและเป็นระบบมากกว่านี้ ควรจัดทำเป็นระบบสารสนเทศต่างๆ เช่น ระบบสารสนเทศนักศึกษา ระบบสารสนเทศอาจารย์และบุคลากร ระบบสารสนเทศศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิต เป็นต้น และ ควรมีเจ้าหน้าที่ดูแลระบบนี้เพื่อให้ข้อมูล update และเป็นผลดีต่อการเข้าสู่ความเป็นเลิศ
- การจัดทำรายวิชา และ หัวข้อรายวิชา พร้อมเนื้อหา สามารถให้นักศึกษาเรียนล่วงหน้าได้ ควรมี website หรือ แพลตฟอร์มให้อาจารย์อัปเดตเอกสารไปชวนให้นักศึกษาได้ (อัปเดตครั้งเดียว อยู่ได้นาน)
- สารสนเทศที่สืบค้นงานวิจัยในระดับ high quality ยังมีจำกัด อาจารย์ต้องเสียเงินดาวโหลด หรือฝากอาจารย์ต่างมหาวิทยาลัยในการดาวโหลด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนฐานข้อมูลตามกพอ กำหนด เช่น SCOPUS
- โปรแกรมที่มี license ที่จำเป็นต่อการใช้งานวิจัยเช่น SPSS, Matlab ยังไม่มีให้ดาวโหลด ทำให้อาจารย์ต้องเสียเงิน หรือ ต้องใช้ของมหาวิทยาลัยอื่น มหาวิทยาลัยจึงควรมีการสนับสนุนบ้างตามสมควร
- ควรมีการสนับสนุนการดูแลทางทันตกรรมให้กับนักศึกษาและบุคลากร เพราะการมีฟันที่ดีจะมีส่วนช่วยทำให้เรามีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีอายุที่ยืนยาว
- ควรเสริมความรู้ความสามารถด้านภาษา และการสื่อสารให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรับนักศึกษาต่างชาติ
- จุดลงเวลาหน้าศูนย์วิทยุ เสนอแนะให้เก็บรอยกั้นทางในช่วงเวลา 7.00-8.30 น. เนื่องจากเวลามาลงเวลาปฏิบัติงานและมาพร้อมกันหลาย ๆ ท่านรถจอดหลาย ๆ คัน กรวยที่วางกั้นทางเดินแคบมาก ดังนั้นช่วงเช้าควรเก็บกรวยไปก่อนเพื่อให้บริเวณหน้าศูนย์วิทยุมีพื้นที่มากขึ้น หลังจาก 8.30 แล้วค่อยเอากรวยกั้นทางมาวาง(มาดูก่อนก็ได้คะจะให้เห็นว่าควรแก้ไขอย่างไร)
- รอบสระริมสนามบอล ควรทำให้สะอาด ขยะต่าง ๆ หรือวัตถุเก่า ๆ ไม่ควรเอามาวางทิ้งไว้ริมสระน้ำ มองดูไม่สวยงาม
- ถ้าเก็บขยะและตัดต้นไม้ที่รกรุงรังออก แล้วปูหญ้าให้สวยงาม จะจัดเป็นสถานที่นั่งพักผ่อนได้ หรือนั่งรอรถที่มาจากกีฬาได้ (เป็นเพียงข้อเสนอนะ)
- เรื่องการเลี้ยงสัตว์ในบริเวณมหาวิทยาลัย อยากให้มีกฎระเบียบด้วยเนื่องจากบางบ้านเลี้ยงเปิด ไล่ แมว ชี้เหม็น ไล่ ร้องดัง
- เสียงร้องของสัตว์เลี้ยงรบกวนเพื่อนบ้าน ผู้เลี้ยงควรมีระบบป้องกันในส่วนนี้ด้วย
- กลิ่นมูลของสัตว์เลี้ยง เจ้าของควรเก็บให้เรียบร้อย
- ควรประกาศเป็นระเบียบออกมาให้ชัดเจนว่าที่พิกาศัยห้ามอะไรบ้าง บางบ้านวางขยะหน้าบ้านรกรุงรัง มองดูไม่สวยงาม หรือควรมีกรรมการตรวจบ้านพักบ้างน่าจะช่วยให้การรักษาความสะอาดและอื่น ๆ ดีขึ้น"

- ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในด้านงบประมาณให้มากขึ้น การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อควรสนับสนุนให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายให้บุคลากรสามารถอยู่ได้ แต่อาจเพิ่มเกณฑ์การคัดเลือกให้มีความเข้มงวด มากขึ้น หรือการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการศึกษาให้ครอบคลุม หรือให้แบ่งประเภทและเกณฑ์การสนับสนุนทุนการศึกษาให้มีรายละเอียดและเจาะจงมากขึ้น
- ประเด็นเกี่ยวกับ university ranking อยากให้ชัดเจนว่าเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม เข้าใจว่ามหาวิทยาลัยของเราเข้าร่วม แต่ในทางปฏิบัติ นโยบายและแนวทางการสนับสนุนทางวิชาการไม่สอดคล้องกับ เกณฑ์การจัดอันดับมหาวิทยาลัย เช่น นโยบายการสนับสนุนค่าตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ที่ต้องการงานตีพิมพ์ในวารสารที่มีคุณภาพสูง Q1, Q2 แต่เป็น full open access ซึ่งมีค่าตีพิมพ์ค่อนข้างสูง (เช่น สนพ. Springer, BMC, BMJ, Plos, Lancet หรืออื่นๆ ที่ถูกจัดอยู่ในฐานข้อมูล <https://doaj.org/>) ทางมหาวิทยาลัยควรจ่ายให้ครอบคลุมทั้งหมด หรือจัดให้มีหน่วยงานเฉพาะที่ดำเนินการด้านการจัดการ billing โดยตรงกับวารสาร ไม่ต้องเข้าอर्डพิจารณาหลายรอบ (หมายถึงเกณฑ์วารสารที่เข้าข่ายควรจัดทำเป็นรายชื่อที่ชัดเจนโดยคณะกรรมการวิชาการก่อนหน้าแล้ว เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน) จะเป็น สสว.
- ทั้งนี้ เมื่อทางมหาวิทยาลัยสนับสนุนครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ทั้งหมด หากปัญหาเรื่องค่าตีพิมพ์กับวารสารคุณภาพสูงก็จะหมดไป คณาจารย์จะได้มุ่งมั่นในงานวิชาการไม่มีข้อกังวลในเรื่องของค่าตีพิมพ์ หากมหาวิทยาลัยสนับสนุนค่าตีพิมพ์ครอบคลุมทั้งหมดแล้ว มหาวิทยาลัยอาจไม่ต้องจ่ายค่าสมานาคูณการตีพิมพ์บทความเลยก็ได้
- อยากเห็นมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาเจริญรุ่งเรืองในทุกๆ ด้าน เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป
- ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรและนักศึกษา เช่น ห้องน้ำ ระบบอินเทอร์เน็ต