



## รายงาน

“การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร”  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2564

## เสนอ

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย(ก.บ.)

ในคราวประชุม ครั้งที่ 4/2564

วันที่ 8 เมษายน 2564 ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2564 มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน 2. เพื่อประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย 3. เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย และพัฒนาระบบการจัดการความสุขของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยสอบถามบุคลากรทุกระดับ ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนทั้งบุคลากรประจำสำนักงาน เจ้าหน้าที่และคนงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 395 คน ผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำนวน 8 ด้าน พบว่า ด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ 1) ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 4.43 รองลงมาด้าน 2) การนำองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.21 และ 3) ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 ถัดไปด้านที่ 4) ด้านการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีค่าเฉลี่ย 4.07 และ 5) การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.03 ถัดไปด้านที่ 6) การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.02 และ 7) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.93 และอันดับสุดท้าย คือด้านที่ 8) การได้รับรางวัลและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.79

2. บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.27 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าความผูกพันของบุคลากรมากที่สุดคือ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.39 รองลงมาด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.29 และรองมาด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.13

งานบริหารงานบุคคล ได้ทำการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 โดยเก็บข้อมูลจากคณาจารย์และบุคลากร สังกัดคณะวิชา/หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2564 (รอบที่ 1) ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2564 – 15 กุมภาพันธ์ 2564 และได้ขยายเวลาการตอบเพิ่มจนถึงวันที่ 30 กุมภาพันธ์ 2564 โดยใช้วิธีการตอบแบบประเมินออนไลน์ผ่านการสแกน QR Code และที่ URL : <https://forms.gle/SVPkYu9CgGeqpAo27> มีผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 364 ราย และขอความร่วมมือหน่วยงานสำเนาและแจกแบบประเมินให้แก่บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวและจ้างเหมาบริการ และมีการตอบแบบประเมินเป็นเอกสาร จำนวน 31 ราย รวมทั้งสิ้น 395 ราย

### การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล

1. การวิเคราะห์คะแนนคำตอบในแต่ละข้อของคำตอบ มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
มาก	เท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
ควรปรับปรุง	เท่ากับ	1 คะแนน

2. การวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจ โดยนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปแปลผล ซึ่งหลักเกณฑ์การแปลผลโดยการแบ่งคะแนนตามช่วง สรุปลงเป็นความพึงพอใจ ดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับควรปรับปรุง

การแปลความหมายค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กรณีมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

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

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นแบบปลายเปิด นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาสรุปเป็นข้อความเรียง

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (  $\bar{X}$  )
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลพื้นฐาน จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,038 คน จำแนกเป็น จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด 553 คน / จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 485 คน จากผลการสำรวจมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 395คน (ร้อยละ 38.05 ของบุคลากรทั้งหมด) โดยผลการสำรวจ พบว่ามีข้อมูล ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อที่กำหนด

ข้อมูลทั่วไป	การจำแนก	จำนวน	ร้อยละ
1.1 เพศ	เพศชาย	112	28.35
	เพศหญิง	283	71.65
	รวม	395	100.00
1.2 ช่วงอายุ	20 ปี – 30 ปี	98	24.81
	31 ปี – 40 ปี	134	33.92
	41 ปี – 50 ปี	105	26.58
	51 ปี – 60 ปี	58	14.68
	รวม	395	100.00
1.3 สถานะภาพ	โสด	211	53.42
	แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	142	35.95
	แต่งงานไม่ได้อยู่ด้วยกัน	13	3.29
	อยู่ด้วยกันไม่ได้แต่งงาน	12	3.04
	หม้าย/หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	17	4.30
	รวม	395	100.00
1.4 ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปวส.อนุปริญญา	27	6.84
	ปวส.อนุปริญญา	11	2.78
	ปริญญาตรี	170	43.04
	ปริญญาโท	131	33.16
	ปริญญาเอก	56	14.18
	รวม	395	100.00

ข้อมูลทั่วไป	การจำแนก	จำนวน	ร้อยละ
1.5 สายการปฏิบัติงาน	สายวิชาการ	198	50.13
	สายสนับสนุน	197	49.87
	<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>
1.6 ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ(วิชาการ)	17	4.31
	พนักงานมหาวิทยาลัย(วิชาการ)	181	45.82
	ข้าราชการ(สนับสนุน)	6	1.52
	พนักงานมหาวิทยาลัย(สนับสนุน)	118	29.88
	ลูกจ้างประจำ	9	2.27
	พนักงานราชการ	17	4.31
	พนักงานประจำตามสัญญาจ้าง	16	4.05
	ลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ	31	7.84
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>	
1.7 ประเภทตำแหน่ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	36	18.18
	รองศาสตราจารย์	4	2.02
	อาจารย์	158	79.80
	<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100</b>
1.8 ระดับตำแหน่ง(เฉพาะ)	ชำนาญการ	27	6.84
	ปฏิบัติการ	133	33.67
	ปฏิบัติงาน	31	7.85
	ผู้บริหารสายสนับสนุน	6	1.52
	<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>49.87</b>
1.9 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานปัจจุบัน	ต่ำกว่า 5 ปี	177	44.81
	5 ปีขึ้นไป – 10 ปี	104	26.33
	10 ปีขึ้นไป – 15 ปี	43	10.89
	15 ปีขึ้นไป – 20 ปี	35	8.86
	20 ปีขึ้นไป – 25 ปี	25	6.33
	มากกว่า 25 ปี	11	2.78
	<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>
1.10 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัย	ต่ำกว่า 5 ปี	162	41.01
	5 ปีขึ้นไป – 10 ปี	102	25.82
	10 ปีขึ้นไป – 15 ปี	42	10.63
	15 ปีขึ้นไป – 20 ปี	41	10.38
	20 ปีขึ้นไป – 25 ปี	33	8.35
	มากกว่า 25 ปี	15	3.80
	<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>
1.11 ในปัจจุบัน ท่านกับครอบครัว มีการปฏิบัติงานใกล้ชิดกันเพียงใด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	187	47.34
	อยู่คนละจังหวัดแต่เดินทางไปกลับได้	91	23.04
	อยู่คนละจังหวัดและไม่สามารถเดินทางไปกลับได้	117	29.62
	<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>

ข้อมูลทั่วไป	การจำแนก	จำนวน	ร้อยละ
1.12 ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรม ปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ที่ ทางมหาวิทยาลัยเคยจัดให้หรือไม่	เคย	294	74.43
	ไม่เคย	101	25.57
	รวม	395	100.00
1.13 การเข้าร่วมกิจกรรมของทาง มหาวิทยาลัย	เข้าร่วมบ่อยครั้ง	81	20.51
	เข้าร่วมทุกครั้งถ้าไม่ติดภารกิจ	287	72.66
	เข้าร่วมน้อยเนื่องจากภาระงานติดพัน	26	6.58
	ไม่เคยเข้าร่วมเลย	1	0.25
	รวม	395	100.00

## 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	4.43	0.62	มาก
2.1 การนำองค์กร (ผู้นำระดับสูงสุดของมหาวิทยาลัย หมายถึง อธิการบดี)	4.21	0.67	มาก
2.2 เพื่อนร่วมงาน	4.10	0.78	มาก
2.3 การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	4.07	0.84	มาก
2.4 การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ	4.03	0.78	มาก
2.6 การบริหารผลการปฏิบัติงาน	4.02	0.78	มาก
2.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.93	0.93	มาก
2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ	3.79	0.81	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>4.07</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>

\*ในตารางได้จัดเรียงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน จากมากไปหาน้อย

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาคือ ด้านการนำองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.21) ลำดับที่สามด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) และมีด้านที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และรองลำดับที่ 3 คือด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ในประเด็นต่างๆ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย		
2.1 การนำองค์กร	4.21	0.67	มาก
2.1.1 ผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน	4.29	0.61	มาก
2.1.2 ผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆเชิงรุกได้	4.24	0.62	มาก

ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย		
2.1.5 โดยรวมฉันมีความเชื่อถือและไว้วางใจในผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยได้อย่างสนิทใจ	4.21	0.70	มาก
2.1.4 ผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบของบุคลากร	4.19	0.71	มาก
2.1.3 ผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรติดต่อสื่อสารในการให้ข้อมูลเพื่อให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก	4.14	0.73	มาก
<b>2.2 เพื่อนร่วมงาน</b>	<b>4.10</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>
2.2.1 เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	4.33	0.66	มาก
2.2.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.68	มาก
2.2.2 ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.30	0.68	มาก
2.2.5 ในภาพรวมฉันสามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ	3.97	0.87	มาก
2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง	3.57	1.03	มาก
<b>2.3 การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง</b> (ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้างานของท่าน ซึ่งอยู่ถัดจากท่านขึ้นไป 1 ชั้น และท่านขึ้นตรงต่อหัวหน้างานนี้)	<b>4.07</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>
2.3.1 หัวหน้างาน สามารถสื่อสารให้ฉันเห็นได้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่คาดหวังจากฉันในการทำงาน	4.09	0.85	มาก
2.3.2 หัวหน้างาน ใส่ใจ/ให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานของฉัน	4.07	0.87	มาก
2.3.3 หัวหน้างาน ช่วยฉันแก้ปัญหาในการทำงาน โดยไม่ลดละความพยายามจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ	4.07	0.86	มาก
2.3.4 หัวหน้างาน จะเรียกฉันเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อนทุกครั้ง ไม่ตัดสินฉันโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุ	4.06	0.79	มาก
2.3.5 โดยรวมฉันมีความเชื่อถือและไว้วางใจผู้บังคับบัญชาของฉันได้อย่างสนิทใจ	4.06	0.82	มาก
<b>2.4 การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ</b>	<b>4.03</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>
2.4.3 ในภาพรวมฉันมีความพึงพอใจในโอกาสที่ได้รับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของฉัน	4.19	0.70	มาก
2.4.4 ฉันมีโอกาสได้รับการอบรม / การพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม	4.14	0.73	มาก
2.4.5 ในภาพรวมฉันพึงพอใจในโอกาสในการเติบโตในอาชีพของฉันที่มหาวิทยาลัยนี้	4.10	0.76	มาก
2.4.1 ฉันมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของฉันในมหาวิทยาลัยได้อย่างชัดเจน	3.94	0.84	มาก
2.4.2 ฉันสามารถโยกย้ายสายงานได้ ถ้าฉันเห็นว่างานใหม่เหมาะสมกับฉันมากกว่า	3.77	0.87	มาก



ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย		
<b>2.5 ลักษณะงาน</b>	<b>4.43</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>
2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า	4.50	0.56	มาก
2.5.2 งานที่ทำปัจจุบันมีความท้าทาย	4.43	0.63	มาก
2.5.5 ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	4.43	0.62	มาก
2.5.3 งานที่ทำปัจจุบันมีความสอดคล้อง ระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน	4.40	0.67	มาก
2.5.4 งานที่ท่านทำปัจจุบันมีโอกาที่จะได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.39	0.64	มาก
<b>2.6 การบริหารผลการปฏิบัติงาน</b>	<b>4.02</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>
2.6.2 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.04	0.79	มาก
2.6.3 ท่านคิดว่ากระบวนการประเมินมีความถูกต้องตั้งแต่ขั้นตอนแรกคือมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ และข้อตกลงนั้นเหมาะสมแล้ว	4.02	0.75	มาก
2.6.4 ท่านคิดว่าผลการประเมินที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับบุคลากรที่ทำงานเหมือนกันมีความเป็นธรรม	4.02	0.79	มาก
2.6.5 ในภาพรวมท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีความยุติธรรมในเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน	4.02	0.80	มาก
2.6.1 ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีความเป็นธรรมของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.00	0.75	มาก
<b>2.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.93</b>	<b>0.93</b>	<b>มาก</b>
2.7.5 หน่วยงานของท่านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.12	0.81	มาก
2.7.3 ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของฉันทัน	3.92	0.87	มาก
2.7.4 หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ	3.92	1.04	มาก
2.7.1 ความพร้อมในการใช้งานของอุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงานในที่ทำงานของฉันทัน	3.89	0.95	มาก
2.7.2 ความเหมาะสมของปริมาณคนกับปริมาณภาระงานหลักของสายงานฉันทัน	3.81	0.95	มาก
<b>2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ</b>	<b>3.79</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>
2.8.4 โดยภาพรวมมหาวิทยาลัยมีการยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ	3.87	0.75	มาก
2.8.3 โดยภาพรวมหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ	3.86	0.79	มาก
2.8.5 รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน	3.79	0.94	มาก
2.8.2 โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการยอมรับ	3.75	0.77	มาก
2.8.1 ท่านได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กๆน้อยๆ	3.67	0.81	มาก

\*ในตารางได้จัดเรียงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน จากมากไปหาน้อย

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

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ **อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.07** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำนวน 8 ด้าน พบว่า ด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด 3 ลำดับ ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.43) ลำดับที่ 2) การนำองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.21) และ 3) ด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) ส่วนผล **ความพึงพอใจที่มีค่าน้อยกว่าในสามลำดับท้าย** ประกอบด้วย 1) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) และ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และอันดับสุดท้าย 3) การได้รับรางวัลและการยอมรับ มีค่าน้อยกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

#### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน(เรียงจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานวิเคราะห์มาจากความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจกับความเห็นในข้อคำถามแต่ละด้าน เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรและลำดับความสำคัญของปัจจัย ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการยกระดับการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย ต่อไป โดยแยกเป็น 2 ประเภทปัจจัยหลัก ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดง ประเภทปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ” - Hygiene Factors

ปัจจัย/ด้าน	ค่าเฉลี่ย
2.1 การนำองค์กร (ผู้นำระดับสูงสุดของมหาวิทยาลัย หมายถึง อธิการบดี)	4.21
2.2 เพื่อนร่วมงาน	4.10
2.3 การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	4.07
2.6 การบริหารผลการปฏิบัติงาน	4.02
2.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.93

ตารางที่ 5 แสดง ประเภทปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ ”- Motivation Factors )

ปัจจัย/ด้าน	ค่าเฉลี่ย
2.5 ลักษณะงาน	4.43
2.4 การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ	4.03
2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ	3.79

ข้อคำถามหรือประเด็นสามอันดับแรกที่มีระดับความเห็นสูงสุดและต่ำสุดของบุคลากรในด้าน ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากร ดังนี้

1.เพศ		
ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
เพศชาย	[2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า]	[2.7.4 หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ]
	[3.2.1 ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้]	[2.8.5 รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน]
	[3.2.4 ฉันปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของมหาวิทยาลัย]	[2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง]
เพศหญิง	[2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า]	[2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง]
	[3.2.1 ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้]	[2.3.4 หัวหน้างาน จะเรียกฉันเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อนทุกครั้ง ไม่ตัดสินฉันโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุ]
	[3.2.3 ฉันยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม]	[2.4.2 ฉันสามารถโยกย้ายสายงานได้ ถ้าฉันเห็นว่างานใหม่เหมาะสมกับฉันมากกว่า]

จากตารางประเภทเพศ แปรผลได้ว่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง เพศชายและเพศหญิง เห็นว่างานที่ทำมีคุณค่า ยินดีและภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์เหมือนกัน ในขณะที่เพศชาย พร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานของมหาวิทยาลัย ส่วนเพศหญิง ให้การยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพศชายและเพศหญิง มีความเห็นตรงกันว่า เพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง และเพศชายให้ความสำคัญกับการมีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ รวมถึงเรื่องรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังมีความเหมาะสมน้อยต่อปริมาณงานที่ได้รับ สำหรับเพศหญิงนั้นเห็นว่าหัวหน้างาน ตัดสินตัวผู้ตอบแบบประเมินโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุ ไม่เรียกเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อน

## 2.อายุ

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
อายุ 20 ปี – 30 ปี	[3.1.5 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย]	[2.7.4 หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ]
	[3.2.3 ฉันทยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม]	[2.8.5 รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน]
	[2.5.5 ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน]	[2.7.2 ความเหมาะสมของปริมาณคนกับปริมาณภาระงานหลักของสายงานฉัน]

จากตารางประเภทอายุ ช่วงอายุระหว่าง 20 ปี – 30 ปี แปรผลได้ว่า

ในส่วนของการคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20 ปี – 30 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่าได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย และให้การยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม และเห็นว่าพึงพอใจงานที่ทำในปัจจุบัน

ในส่วนของการคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20 ปี – 30 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่า ยังไม่มีมีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ และรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังมีความเหมาะสมน้อยต่อปริมาณงานที่ได้รับ รวมจนถึง ปริมาณคนกับปริมาณภาระงานหลักของสายงาน ยังไม่มีความเหมาะสม

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
อายุ 31 ปี – 40 ปี	[2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า]	[2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง]
	[2.5.2 งานที่ทำปัจจุบันมีความท้าทาย]	[2.8.5 รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน]
	[3.2.3 ฉันทยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม]	[2.7.5 หน่วยงานของท่านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน]

จากตารางประเภทอายุ ช่วงอายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี แปรผลได้ว่า

ในส่วนของการคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่างานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า มีความท้าทาย และให้การยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม

ในส่วนของการคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นตรงกันว่า เพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง และรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังมีความเหมาะสมน้อยต่อปริมาณงานที่ได้รับ และให้ความสำคัญถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
อายุ 41 ปี – 50 ปี	[2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า]	[2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง]
	[3.2.1 ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้]	[2.4.2 ฉันสามารถโยกย้ายสายงานได้ ถ้าฉันเห็นว่างานใหม่เหมาะสมกับฉันมากกว่า]
	[3.2.3 ฉันยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม]	[2.4.5 ในภาพรวมฉันพึงพอใจในโอกาสในการเติบโตในอาชีพของฉันที่มหาวิทยาลัยนี้]

จากตารางประเภทอายุ ช่วงอายุระหว่าง 41 ปี – 50 ปี แปรผลได้ว่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 ปี – 50 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่างานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า ยินดีและภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และให้การยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 ปี – 50 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นตรงกันว่า เพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง และควรให้บุคลากรสามารถโยกย้ายสายงานได้ ถ้ามีหรือแสดงเหตุผลได้ว่างานใหม่เหมาะสมกับบุคลากรมากกว่า และไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสในการเติบโตในอาชีพของบุคลากรที่มหาวิทยาลัยนี้

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
อายุ 51 ปี – 60 ปี	[3.2.1 ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้]	[2.2.5 ในภาพรวมฉันสามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ]
	[3.2.2 ฉันมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ]	[2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง]
	[2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า]	[2.3.4 หัวหน้างาน จะเรียกฉันเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อนทุกครั้ง ไม่ตัดสินฉันโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุ]

จากตารางประเภทอายุ ช่วงอายุระหว่าง 51 ปี – 60 ปี แปรผลได้ว่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 51 ปี – 60 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่า รู้สึกยินดีและภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ และเห็นว่างานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 51 ปี – 60 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นแตกต่างจากช่วงอายุอื่นๆ ในเรื่องของเพื่อนร่วมงานโดยเห็นว่า ในภาพรวมไม่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ และเห็นด้วยกับช่วงอายุอื่นๆ ที่เห็นว่าเพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง รวมถึงเห็นว่าหัวหน้างาน ตัดสินตัวผู้ตอบแบบประเมินโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุ ไม่เรียกเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อน

### 3.สายการปฏิบัติงาน

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
สายวิชาการ	[2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า]	[2.7.4 หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ]
	[2.5.2 งานที่ทำปัจจุบันมีความท้าทาย]	[2.8.5 รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน]
	[2.5.3 งานที่ทำปัจจุบันมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน]	[2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทาว่าร้ายลับหลัง]

จากตารางประเภทสายการปฏิบัติงาน (สายวิชาการ) แปรผลได้ว่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรสายวิชาการ ทั้งเพศชายและ เพศหญิง เห็นว่า งานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า รวมถึงงานที่ทำปัจจุบันมีความท้าทาย และงานที่ทำปัจจุบันมีความสอดคล้อง ระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรสายวิชาการ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่ายังไม่มีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอต่อบุคลากร และเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง รวมถึงเห็นว่ายังไม่มีความเหมาะสมในเรื่องของรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับต่อปริมาณงานที่ได้รับ

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
สายสนับสนุน	[3.2.1ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้]	[2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทาว่าร้ายลับหลัง]
	[3.2.3ฉันยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม]	[2.2.5 ในภาพรวมฉันสามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ]
	[2.5.5 ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน]	[3.3.5 ฉันไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า]

จากตารางประเภทสายการปฏิบัติงาน (สายสนับสนุน) แปรผลได้ว่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรสายสนับสนุน ทั้งเพศชายและ เพศหญิง เห็นว่ารู้สึกยินดีและภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และมีความพร้อมที่จะยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม และในภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรสายสนับสนุน ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่าเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง และไม่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ รวมถึงเห็นว่าการมีองค์กรอื่นให้ตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่าก็พร้อมจะไปปฏิบัติงานที่อื่น

#### 4.ประเภทของบุคลากร

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
ข้าราชการ(วิชาการ)	[2.5.2 งานที่ทำปัจจุบันมีความท้าทาย]	[2.7.1 ความพร้อมในการใช้งานของอุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงานในที่ทำงานของฉัน]
	[2.5.3 งานที่ทำปัจจุบันมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน]	[2.7.3 ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของฉัน]
	[3.1.5 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย]	[2.3.4 หัวหน้างาน จะเรียกฉันเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อนทุกครั้ง ไม่ตัดสินฉันโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุ]

จากตารางประเภทข้าราชการ (สายวิชาการ) แปรผลได้ว่า

ในส่วนของการเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง ประเภทข้าราชการ (สายวิชาการ) ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่า งานที่ทำปัจจุบันมีความท้าทาย และงานที่ทำปัจจุบันมีความสอดคล้อง ระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน รวมไปถึงบุคลากรสายวิชาการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

ในส่วนของการเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประเภทข้าราชการ (สายวิชาการ) ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่ยังไม่มีความพร้อมในการใช้งานของอุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงานในที่ทำงาน และยังไม่มีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว และเห็นว่าหัวหน้างาน มักจะตัดสิน โดยไม่มีการเรียก ไม่สอบถามถึงสาเหตุ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อนทุกครั้งที่มีปัญหา

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
พนักงานมหาวิทยาลัย (วิชาการ)	[2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า]	[2.7.4 หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ]
	[2.5.2 งานที่ทำปัจจุบันมีความท้าทาย]	[2.8.5 รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน]
	[2.5.3 งานที่ทำปัจจุบันมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน]	[2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง]

จากตารางประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) แปรผลได้ว่า

ในส่วนของการเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่า งานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า มีความท้าทาย และงานที่ทำปัจจุบันมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน

ในส่วนของการเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่ยังไม่มีความพร้อมในเรื่องห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ รวมถึงเห็นว่ยังไม่มีความเหมาะสมในเรื่องของรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับต่อปริมาณงานที่ได้รับ และมีความเห็นสอดคล้องกับบุคลากรสายสนับสนุน ที่เห็นว่าเพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
ข้าราชการ (สายสนับสนุน)	[2.2.1 เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน]	[2.6.4 ท่านคิดว่าผลการประเมินที่ท่านได้รับ เมื่อเทียบกับบุคลากรที่ทำงาน เหมือนๆกันมีความเป็นธรรม]
	[2.2.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน]	[2.6.5 ในภาพรวมท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีความยุติธรรมในเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน]
	[2.3.2 หัวหน้างานใส่ใจให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานของฉันทัน]	

จากตารางประเภทข้าราชการ(สายสนับสนุน) แปรผลได้ว่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทข้าราชการ(สายสนับสนุน) เพศหญิง เห็นว่า เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน และ ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างาน ใส่ใจให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานของบุคลากร

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประเภทข้าราชการ(สายสนับสนุน) เพศหญิง มีความเห็นที่ย้อนแย้ง ระหว่างการที่หัวหน้างาน ใส่ใจ/ให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานของบุคลากร แต่เห็นว่า ผลการประเมินที่ได้รับเมื่อเทียบกับบุคลากรที่ทำงานเหมือนกันไม่มีความเป็นธรรมและคิดว่าไม่มีความยุติธรรมในเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
พนักงานมหาวิทยาลัย (สนับสนุน)	[3.2.1ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้]	[2.2.4 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง]
	2.5.5 ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน]	[2.4.2 ฉันสามารถโยกย้ายสายงานได้ ถ้าฉันเห็นว่างานใหม่เหมาะสมกับฉันมากกว่า]
	[3.1.5 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย]	[2.4.4 ฉันมีโอกาสได้รับการอบรม / การพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม]

จากตารางประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) แปรผลได้ว่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่า มีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ และในภาพรวมบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) มีความพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน พร้อมทั้งปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นเช่นเดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ในเรื่องการที่เพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง และเห็นว่าควรให้บุคลากรสามารถ โยกย้ายสายงานได้ ถ้ามีหรือแสดงเหตุผลได้ว่างานใหม่เหมาะสมกับบุคลากรมากกว่า รวมถึงเห็นว่ามีโอกาสที่จะได้รับการอบรม / การพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม



ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
ลูกจ้างประจำ	[3.2.3 ฉันทยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม]	ไม่มี
	[3.2.4 ฉันทปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม การทำงานของมหาวิทยาลัย]	ไม่มี
	[2.5.1 งานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า]	ไม่มี

จากตารางประเภทลูกจ้างประจำแปรผลได้ว่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่า ลูกจ้างประจำให้การยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม และได้ตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงเห็นว่างานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ ทั้งเพศชายและเพศหญิง ไม่ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นใดเลย

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
พนักงานราชการ (สายสนับสนุน)	[2.2.1 เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน]	[2.2.5 ในภาพรวมฉันสามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ]
	[2.2.2 ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน]	[2.8.5 รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน]
	[2.5.5 ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน]	ไม่มี

จากตารางประเภทพนักงานราชการ แปรผลได้ว่า

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทพนักงานราชการ(สายสนับสนุน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน รวมถึงเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน จนส่งผลให้พนักงานราชการในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทพนักงานราชการ(สายสนับสนุน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นตรงข้ามย้อนแย้งกัน กล่าวคือแม้ว่าเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน รวมถึงเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน แต่ในภาพรวมก็ไม่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ และมีความเห็นว่ายังไม่มีความเหมาะสมระหว่างรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับกับปริมาณงานที่ต้องทำ

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
พนักงานประจำตามสัญญาจ้าง	[3.2.3] ฉันยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม]	[2.3.1] หัวหน้างาน สามารถสื่อสารให้ฉันเห็นได้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่คาดหวังจากฉันในการทำงาน]
	[3.2.4] ฉันปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของมหาวิทยาลัย]	[2.7.4] หน่วยงานของท่านมี]
	[3.2.1] ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้]	[2.4.1] ฉันมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของฉันในมหาวิทยาลัยได้อย่างชัดเจน]

จากตารางประเภทพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง แปรผลได้ว่า

ในส่วนของการเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่ายอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม และปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้

ในส่วนของการเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่า หัวหน้างาน ยังไม่สามารถสื่อสารให้ฉันเห็นได้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่คาดหวังจากฉันในการทำงาน และเห็นว่ายังไม่มีความพร้อมในด้านห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ รวมไปถึงการมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของฉันในมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจน

ประเภท	ระดับความเห็นสูงสุด	ระดับความเห็นต่ำสุด
ลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ	[3.3.2] มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ นี้เหมือนบ้านหลังที่ 2 ของฉัน]	[2.2.5] ในภาพรวมฉันสามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ]
	[3.2.2] ฉันมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ]	[2.2.4] เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทาว่าร้ายลับหลัง]
	[2.5.5] ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน]	[2.8.2] โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการยอมรับ]

จากตารางประเภทพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง แปรผลได้ว่า

ในส่วนของการเห็นถึงการเห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ นี้เหมือนบ้านหลังที่ 2 ของฉัน นอกจากนี้ลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการยังมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ และเห็นว่าในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน

ในส่วนของการเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่าในภาพรวมไม่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ เพราะเพื่อนร่วมงานยังมีร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทาว่าร้ายลับหลัง และไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการยอมรับจากบุคลากรทุกประเภท

## สรุปประเด็นด้านความพึงพอใจสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพศชายและเพศหญิง มีความเห็นตรงกันว่า

### สภาพปัญหาตามความเห็นผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง และเพศชายให้ความสำคัญกับ
2. การมีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ รวมถึงเรื่อง
3. รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังมีความเหมาะสมน้อยต่อปริมาณงานที่ได้รับ สำหรับเพศหญิงนั้นเห็นว่าหัวหน้างาน ตัดสินตัวผู้ตอบแบบประเมินโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุ ไม่เรียกเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อน

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20 ปี – 30 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่า

1. ยังไม่มีมีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ และ
2. รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังมีความเหมาะสมน้อยต่อปริมาณงานที่ได้รับ รวมจนถึง
3. ปริมาณคนกับปริมาณภาระงานหลักของสายงานยังไม่มีที่เหมาะสม

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นตรงกันว่า

1. เพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง และ
2. รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังมีความเหมาะสมน้อยต่อปริมาณงานที่ได้รับ
3. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 ปี – 50 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นตรงกันว่า

1. เพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง และ
2. ควรให้บุคลากรสามารถ โยกย้ายสายงานได้ ถ้ามีหรือแสดงเหตุผลได้ว่างานใหม่เหมาะสมกับบุคลากรมากกว่า และ
3. ไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสในการเติบโตในอาชีพของบุคลากรที่มหาวิทยาลัยนี้

ในส่วนของความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 51 ปี – 60 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นแตกต่างจากช่วงอายุอื่นๆ ในเรื่องของเพื่อนร่วมงานโดยเห็นว่า

1. ในภาพรวมไม่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ และเห็นด้วยกับช่วงอายุอื่นๆที่เห็นว่า
2. เพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง รวมจนถึงเห็นว่า
3. หัวหน้างาน ตัดสินตัวผู้ตอบแบบประเมินโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุ ไม่เรียกเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อน

ในส่วนของการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรสายวิชาการ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่า

1. ไม่มีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอต่อบุคลากร และเห็นว่า
2. เพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง รวมจนถึงเห็นว่า
3. ยังไม่มีความเหมาะสมในเรื่องของรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับต่อปริมาณงานที่ได้รับ

ในส่วนของการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรสายสนับสนุน ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่า

1. เพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง และ
2. ไม่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่าง สนิทใจ รวมจนถึงเห็นว่า
3. หากมีองค์กรอื่นให้ตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่าก็พร้อมจะไปปฏิบัติงานที่อื่น

ในส่วนของการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประเภทข้าราชการ (สายวิชาการ) ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่า

1. ยังไม่มีความพร้อมในการใช้งานของอุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงานในที่ทำงาน และ
2. ยังไม่มีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว และ
3. เห็นว่าหัวหน้างาน มักจะตัดสินใจ โดยไม่มีการเรียก ไม่สอบถามถึงสาเหตุ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงก่อน ทุกครั้งที่ปัญหา

ในส่วนของการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่า

1. ยังไม่มีความพร้อมในเรื่องห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ รวมจนถึงเห็นว่า
2. ยังไม่มีความเหมาะสมในเรื่องของรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับต่อปริมาณงานที่ได้รับ และมีความเห็นสอดคล้องกับบุคลากรสายสนับสนุน ที่เห็นว่า
3. เพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง

ในส่วนของการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประเภทข้าราชการ(สายสนับสนุน) เพศหญิง มีความเห็นที่ อ่อนแอ ระหว่างการที่หัวหน้างาน ใส่ใจ/ให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานของบุคลากร แต่เห็นว่า

1. ผลการประเมินที่ได้รับเมื่อเทียบกับบุคลากรที่ทำงานเหมือนกันไม่ความเป็นธรรมและ
2. คิดว่าไม่มีความยุติธรรมในเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ในส่วนของการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นเช่นเดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) ในเรื่องการที่

1. เพื่อนร่วมงานยังคงจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง และเห็นว่า
2. ควรให้บุคลากรสามารถ โยกย้ายสายงานได้ ถ้ามีหรือแสดงเหตุผลได้ว่างานใหม่เหมาะสมกับบุคลากรมากกว่า รวมจนถึงเห็นว่า
3. ไม่มีโอกาสที่จะได้รับการอบรม / การพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม

ในส่วนของการความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทพนักงานราชการ(สายสนับสนุน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นตรงข้ามกันอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือแม้ว่าเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่และผลงาน รวมถึงถึงเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน แต่ในภาพรวมมีความเห็นว่า

1. ไม่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ และมีความเห็นว่า
2. ยังไม่มีความเหมาะสมระหว่างรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับกับปริมาณงานที่ต้องทำ

ในส่วนของการความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความเห็นว่า

1. หัวหน้างาน ยังไม่สามารถสื่อสารให้ฉันเห็นได้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่คาดหวังจากฉันในการทำงานและเห็นว่า
2. ยังไม่มีความพร้อมในด้านห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ รวมไปถึง
3. การมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของฉันในมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจน

ในส่วนของการความคิดเห็นถึงการไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความเห็นว่า

1. ในภาพรวมไม่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ เพราะ
2. เพื่อนร่วมงานยังมีร่วมงานไม่เคยจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง และ
3. ไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการยอมรับจากบุคลากรทุกประเภท

### 3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย			
ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
	ค่าเฉลี่ย		
3.2 ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	4.39	0.64	มาก
3.1 ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.29	0.60	มาก
3.3 ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.13	0.76	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>4.27</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 พบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่ค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงสุด คือ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาคือ ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร(ค่าเฉลี่ย 4.29) และสุดท้ายคือ ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ในประเด็นต่างๆ

ตอนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย			
ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
	ค่าเฉลี่ย		
<b>3.1 ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร</b>	<b>4.29</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>
3.1.5 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย	4.47	0.55	มาก
3.1.4 ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	4.34	0.54	มาก
3.1.3 ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	4.26	0.67	มาก
3.1.1 เป้าหมายในการทำงานของฉันสอดคล้องกับค่านิยมของ มหาวิทยาลัย	4.22	0.58	มาก
3.1.2 ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่าตนเองมีพลังมากมาย	4.15	0.67	มาก
<b>3.2 ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร</b>	<b>4.39</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>
3.2.2 ฉันมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.61	มาก
3.2.1 ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.44	0.66	มาก
3.2.3 ฉันยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม	4.44	0.59	มาก
3.2.4 ฉันปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของมหาวิทยาลัย	4.40	0.62	มาก
3.2.5 มหาวิทยาลัยนี้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบการบริหารงานที่ดีน่าทำงาน	4.23	0.71	มาก

ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
	ค่าเฉลี่ย		
<b>3.3 ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>	<b>4.13</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>
3.3.1 หากเกิดภาวะวิกฤตกับ มหาวิทยาลัยฉันพร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดต่อไป	4.10	0.73	มาก
3.3.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ นี้เหมือนบ้านหลังที่ 2 ของฉัน	4.31	0.69	มาก
3.3.3 ฉันรู้สึกว่าคุณในมหาวิทยาลัยมีความซื่อสัตย์ สุจริตสูง	3.93	0.76	มาก
3.3.4 เมื่อฉันทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นเวลาาน ฉันยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย	4.29	0.69	มาก
3.3.5 ฉันไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	4.01	0.95	มาก

**\*ในตารางได้จัดเรียงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน จากมากไปหาน้อย**

จากตาราง 7 พบว่า

ในประเด็นที่ 3.1 ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.29 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นที่ 3.1.5 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 4.47) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ประเด็นที่ 3.1.2 ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่าตนเองมีพลังมากมาย (ค่าเฉลี่ย 4.15)

ในประเด็นที่ 3.2 ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.39 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นที่ 3.2.2 ฉันมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.46) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ประเด็นที่ 3.2.5 มหาวิทยาลัยนี้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบการบริหารงานที่ดีน่าทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23)

ในประเด็นที่ 3.3 ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.13 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นที่ 3.3.1 หากเกิดภาวะวิกฤตกับ มหาวิทยาลัยฉันพร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.10) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ประเด็นที่ 3.3.5 ฉันไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า (ค่าเฉลี่ย 4.01)

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย (เรียงจากมากไปหาน้อย)**

ปัจจัย/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
	ค่าเฉลี่ย		
3.1 ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.29	0.60	มาก
3.2 ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	4.39	0.64	มาก
3.3 ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.13	0.76	มาก

## การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	Work Passion	Employee Loyalty	Membership maintenance	Engagement
ข้าราชการ(สายวิชาการ)	4.19	4.29	4.09	4.19
พนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ)	4.26	4.31	4.00	4.19
ข้าราชการ(สายสนับสนุน)	4.37	4.70	4.53	4.53
พนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน)	4.39	4.54	4.31	4.41
ลูกจ้างประจำ	4.33	4.60	4.29	4.41
พนักงานราชการ	4.22	4.32	4.11	4.22
พนักงานประจำตามสัญญาจ้าง	4.34	4.49	4.24	4.35
ลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ	4.00	4.28	4.05	4.11
	4.26	4.44	4.20	4.30

**หมายเหตุ:** Work Passion = ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Employee Loyalty = ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

Membership maintenance = การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากตาราง 8 พบว่า

ในด้าน ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Work Passion) บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) เป็นกลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4.39) และมีบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม(4.00)

ในด้าน ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (Employee Loyalty) บุคลากรประเภทข้าราชการ(สายสนับสนุน)เป็นกลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4.70) และบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม(4.28)

ในด้าน การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Membership maintenance) บุคลากรประเภทข้าราชการ(สายสนับสนุน)เป็นกลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4.53) และมีบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม(4.00)

ในด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร(Engagement) พบว่า บุคลากรประเภทข้าราชการ(สายสนับสนุน) เป็นกลุ่มที่มีความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด ตามมาด้วยกลุ่มลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน(4.41) ถัดมาคือกลุ่มพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง กลุ่มพนักงานราชการ และกลุ่มข้าราชการ(สายวิชาการ)ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย(สายวิชาการ) (4.19) โดยมีกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ต่ำที่สุดที่ค่าเฉลี่ย (4.11) แต่โดยภาพรวมทุกกลุ่มมีค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระดับมาก



ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของบุคลากร จำแนกตามช่วงอายุของบุคลากร

ช่วงอายุ	Work Passion	Employee Loyalty	Membership maintenance	Engagement
20 ปี – 30 ปี	4.57	4.29	3.96	4.28
31 ปี – 40 ปี	4.26	4.14	4.11	4.17
41 ปี – 50 ปี	4.61	4.45	4.23	4.43
51 ปี – 60 ปี	4.50	4.47	4.26	4.41
	<b>4.48</b>	<b>4.34</b>	<b>4.14</b>	<b>4.32</b>

**จากตารางที่ 9 พบว่า**

ในด้าน ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Work Passion) บุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 41 ปี – 50 ปีเป็นกลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4.61) และมีบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 31 ปี – 40 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม(4.26)

ในด้าน ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (Employee Loyalty) บุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 41 ปี – 50 ปี เป็นกลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4.45) และบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 31 ปี – 40 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม(4.14)

ในด้าน การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Membership maintenance) บุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 51 ปี – 60 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4.26) และมีบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 20 ปี – 30 ปีเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม (3.96 )

ในด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร(Engagement) พบว่าบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 41 ปี – 50 ปี เป็น กลุ่มที่มีความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย(4.43) ตามมาด้วยกลุ่มบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 51 ปี – 60 ปี ค่าเฉลี่ย(4.41) และบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 20 ปี – 30 ปี ค่าเฉลี่ย(4.28) ตามลำดับ โดยมีบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 31 ปี – 40 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันกับองค์กรน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆแต่ยังอยู่ในเกณฑ์ที่มีความผูกพันมาก

\* การวิเคราะห์คะแนนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปแปลผล ซึ่งหลักเกณฑ์การแปลผลโดยการแบ่งคะแนนตามช่วง สรุปเป็นความผูกพัน ดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีความผูกพัน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีความผูกพัน อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีความผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความผูกพัน อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีความผูกพัน อยู่ในระดับควรปรับปรุง

#### 4.1 ข้อเสนอแนะ (ต่อการปรับปรุง พัฒนา การบริหาร การจัดการมหาวิทยาลัย หรือในทุกด้านในอนาคต)

1 หมวดผู้บริหาร	
1.1	บุคลากรฝ่ายบริหารบางท่านของมหาวิทยาลัยควรรู้จักการควบคุมภาวะอารมณ์ของตนเองในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้บริหารที่ดีไม่จำเป็นต้องแสดงอารมณ์ฉุนเฉียว หรือโมโหง่าย ควรรู้จักการรับฟัง และการแสดงความคิดเห็น
1.2	มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญต่อหน่วยงานทุกหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน
1.3	ในภาพของมหาวิทยาลัย ลองพิจารณา คำสอนของในหลวงที่ว่า "ขาดทุน คือ กำไร" และในแง่ของการทำอะไรสักอย่าง ต้องพิจารณาค่าๆนี้้อย่างแยบยล เพื่อการคิดและปฏิบัติที่ถูกต้อง คือ "เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา"
1.4	ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงาน และสนับสนุนให้งานในองค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งควรปฏิบัติตัวให้เป็นที่เคารพนับถือ เชื่อใจ และไว้วางใจ ควรเป็นที่ปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะให้งานสามารถลุล่วงไปได้ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนในองค์กร ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับคนในองค์กร ไม่ใช่สร้างความขัดแย้ง และก่อให้เกิดความเข้าใจผิด ไม่ควรใส่ร้ายผู้ใต้ความบังคับบัญชา และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร
1.5	ชื่นชมผู้บริหารระดับสูงที่มีความพยายามนำพาบุคลากรและมหาวิทยาลัยก้าวสู่ออนาคต แต่ควรให้ความเข้าใจในศักยภาพแต่ละบุคคล
1.7	ไม่มีสิ่งใดที่เสนอแนะค่ะ เพราะมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาปรับปรุงอยู่หลายๆด้านอยู่แล้วขณะนี้ค่ะ นับจากวันแรกที่เข้ามาเริ่มงานจนถึงวันทำงานปัจจุบันนี้ รู้สึกดีใจที่มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นมาตลอดเวลาแล้วค่ะ
2 หมวด การบริหารจัดการ/การบริหารงานบุคคล	
2.1	มหาวิทยาลัยควรให้ ความสำคัญต่อ การพัฒนาบุคลากรตามศาสตร์วิชาชีพ ร่วมกับ การบูรณาการให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ vision ของมหาวิทยาลัย
2.2	อยากให้อาจารย์ได้รับการพิจารณาในการเข้าสู่ระยะในรูปแบบอื่นได้นอกจากการสอบ
2.3	ขอขอบคุณสำหรับแนวทางอื่นที่มีให้ในการทดแทนภาระงานสอนได้
2.4	-รายวิชาสอนได้รับงบประมาณต่อวิชาน้อยมาก จนอาจารย์ต้องออกเงินส่วนตัวซื้ออุปกรณ์ต่างๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอนเอง ซึ่งนักศึกษาจะมีมากหรือน้อย มหาวิทยาลัยก็ต้องให้ความสำคัญกับงบประมาณพัฒนานักศึกษารายบุคคลในทุกด้าน
2.5	ควรวางคนให้ตรงกับความสามารถและมีใจรักในงานที่ทำ
2.6	ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและส่วนรวม
2.7	เพื่อคงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ อยากให้ลดความกดดันเรื่องให้บุคลากรสายวิชาการต้องลงหานักศึกษามาเรียนให้ได้ตามเกณฑ์เพียงฝ่ายเดียว ควรใช้วิธีการอื่นทำควบคู่กันไปเพื่อเป็นการเสริมแรงด้านการปชส.คณะ หรือสาขาวิชาที่เปิดสอน
2.8	บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร การดูแลและให้ความสำคัญนั้นส่งผลต่อศักยภาพในการทำงาน
2.9	อยากให้รับครูเพิ่ม เพิ่มอัตรา เนื่องจากข้าพเจ้ารับชั่วโมงสอนที่เกินความสามารถ ดิฉันคิดว่านักเรียนควรได้รับความรู้ จากคุณครู ในขณะที่มีสภาวะที่พร้อม ไม่ใช่ความเหนื่อยล้าจากชั่วโมงการสอนที่มากเกินไปค่ะ
2.10	การจัดวิทยากรให้ภายนอก น่าจะให้อาสาสมัครศาสตร์ได้แสดงความสามารถ แทนที่จะให้รร.สาธิตอบรมนักวิชาการภายนอก

2.11	บทบาทของมหาวิทยาลัยด้านชุมชนเป็นสิ่งที่ดี และควรมีการพัฒนาาระบบที่เอื้ออำนวยต่อภารกิจด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น เช่น การเบิกจ่ายที่ล่าช้า การทำหนังสือต่างๆ ถ้าสามารถตั้งหน่วยงานอิสระมาควบคุมโดยเฉพาะ น่าจะลดขั้นตอนลงได้ไม่ควรผลักภาระให้อาจารย์ที่รับผิดชอบเพียงผู้เดียว
2.12	อยากให้มีการเลือกตั้งหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหารในทุกฝ่าย อยากให้มีการประเมินผู้บริหาร เช่นเดียวกับที่ผู้บริหารประเมินเรา
2.13	การเจริญเติบโตของบุคลากรควรกระจายไปอย่างทั่วถึงไม่ควรเติบโตเป็นกระจุก คนเก่งในสถาบันนี้มีเยอะแต่ไม่ค่อยได้เห็นเพราะเขาทำแบบไม่ได้ออกหน้าหรือแสดงให้เห็นว่าเก่ง สู้คนพูดเยอะกว่าการลงมือปฏิบัติไม่ได้
2.14	มหาวิทยาลัยต้องตระหนักอยู่เสมอว่ามหาวิทยาลัยของเราเป็นมหาวิทยาลัยที่ผลิตครูจะต้องพัฒนาความเป็นครูและพัฒนาศักยภาพของครูตลอดไป
2.15	ควรตั้งค่าเป้าหมายงานแต่ละคนอย่างชัดเจน(Performance) 1... 2... 3... และประเมินผลปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานนั้นๆ
2.16	ควรจัดให้มีบุคลากรที่เหมาะสมต่อการทำงานอย่างเป็นระบบและรูปแบบของงาน และทำหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

### 3 หมวดเงินเดือน/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ/ความมั่นคง

3.1	1) ควรมีสวัสดิการยืดหยุ่นตลอดไป และจำนวนเงินให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของสังคมในปัจจุบัน 2) สร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การให้ความมั่นคงต่ออาชีพ... เป็นต้น 3) สร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ
3.2	ควรเพิ่มสวัสดิการเงินเดือนให้ครูสาธิต เพราะ ถ้าสวัสดิการดี ครูจะไม่เข้า-ออกบ่อยครั้งแน่นอน
3.3	สวัสดิการทางมหาลัย ควรเพิ่มขึ้น
3.4	เพิ่มความมั่นคงให้ครูสาธิต
3.5	ดูแลสวัสดิการของบุคลากรเพิ่มขึ้นอีก
3.6	อยากให้มีการปรับเงินเดือน หรือวิทยฐานะเหมือนข้าราชการครูทั่วไป เพิ่มสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
3.7	อยากให้สัญญาการทำงานเป็น 60 ปี เพราะอยากปฏิบัติงานที่นี้จนอายุ 60 ปี
3.8	1) การจัดสรรภาระงานให้อาจารย์แต่ละท่านที่เป็นธรรม 2) การให้เงินเดือนตามที่รัฐจัดสรรให้ ตาม 1.5 1.7 เท่าของข้าราชการ 3) สัญญาจ้างที่เอื้อต่อการคงอยู่ให้กับบุคลากร
3.9	มีที่พักให้บุคลากรอย่างเพียงพอ
3.10	1) อยากให้มีบ้านพักสำหรับอาจารย์ที่เพียงพอ 2) มีโต๊ะทำงานที่เป็นส่วนตัว ไม่ต้องเป็นห้องก็ได้ ขอแค่ที่ๆเงียบๆ มีสมาธิในการทำงาน ไม่มีการทำอาหารส่งกลิ่นในห้องทำงาน การตะโกนคุยกัน หรือแม้กระทั่งการนำบุตรมาวิ่งเล่นส่งเสียงในสถานที่ทำงาน 3) อยากให้มีรถตู้หรือรถทัวร์รับส่งอาจารย์และบุคลากร ตามเส้นทางในกรุงเทพฯ ที่ผู้คนส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในตอนเช้าและหลังเลิกงาน
3.11	ควรมีสวัสดิการยืดหยุ่นเพิ่มขึ้น

<b>4</b>	<b>หมวดอาคาร/สถานที่/การสนับสนุนเทคโนโลยี/การจัดการสิ่งแวดล้อม</b>
4.1	สิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนที่ทันสมัยไม่ล้าหลัง และตึกใหม่ควรเป็นคณะครุศาสตร์ เวลาคนมาสมัครมีแต่ถามว่า ต้องเรียนตึกเก่านี้หรือ ทั้งที่คณะอื่นดูทันสมัย ไม่สมอัตลักษณ์ที่ยกย่องให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการผลิตวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มรภ.อื่นๆสวยสง่ามากโดดเด่นที่สุดกว่าคณะอื่น
4.2	ระบบอินเทอร์เน็ต, ห้องน้ำ
4.3	จัด ตรวจสอบ ซ่อมแซม หรือจัดซื้ออุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนทุกห้องเรียน
4.4	การสนับสนุนในการทำงานของอ.ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการสอนเช่นอุปกรณ์สำหรับสอนออนไลน์ และความสะดวกในด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสอน
4.5	ปรับปรุงสภาพอาคารและจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน
4.6	ปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตให้บุคลากรได้ใช้งานสะดวกรวดเร็วและต้องสนับสนุนการเรียนการสอนทั่วทั้งมหาวิทยาลัยและทุกห้องเรียน
4.7	1) เสนอให้ช่วยกันประหยัดพลังงาน ห้องพักควรเปิดแอร์เมื่อมีคนอยู่ 2) ห้องเรียนควรเปิดแอร์เฉพาะตอนมีนักศึกษาและปิดเมื่อเรียนเสร็จ 3) ถ้ามีกรรมการเดินตรวจการเปิดแอร์เปิดไฟทิ้งไว้ คิดว่าผู้ดูแลจะเข้มงวดการปิดเปิดมากขึ้นและค่าไฟจะลดลง 4) เรื่องการทำความสะอาดในส่วนของแม่บ้านประจำตึก อยากให้ใส่ใจทำความสะอาดให้สะอาดไม่ต้องรอให้บอกถึงทำ
4.8	Accessible media
4.9	1) สระแก้ว ควรพัฒนาด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น เช่น สถานที่จอดรถ / ห้องเรียน / ห้องน้ำ / หอพัก / ระบบกล้องวงจรปิด / สวนหย่อม / ไฟฟ้าส่องสว่าง / พื้นที่ด้านหลัง ม. / ห้องสมุด / ลานกิจกรรมนักศึกษา เป็นต้น 2) สระแก้ว ควรให้ทุกคนในศูนย์ คือ นักศึกษา สโมสรนักศึกษา อาจารย์ สนับสนุน คนงาน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์สระแก้วอย่างธรรมาภิบาล 3) สระแก้ว ควรปรับปรุงโรงอาหารให้เป็นห้องประชุมที่สามารถจัดหารายได้จากการให้เช่าหรือมายืมใช้สถานที่ได้ 4) สระแก้ว ควรให้นักศึกษามีกิจกรรมการพัฒนาทักษะต่างๆ เพิ่มขึ้น
4.10	ในปัจจุบันมีการจัดการเรียน การสอนออนไลน์ ปัญหาที่พบคืออินเทอร์เน็ตไม่เสถียร ห้องสอนออนไลน์ของคณะไม่มีการจัดแบ่งให้เป็นสัดส่วน
4.11	ไวไฟ สวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น
4.12	อยากให้มีร้านซ่อมจักรยานยนต์/จักรยาน
4.13	โต๊ะทำงานอยู่ปนกับกลุ่มเจ้าหน้าที่สนับสนุน จึงทำให้เสียงดัง ไม่มีสมาธิ อยากได้ห้องทำงาน หรือพื้นที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน เพราะงานที่ต้องใช้ความคิด สมาธิในการทำ
4.14	ควรจัดมีพื้นที่สีเขียวในมหาวิทยาลัยมากขึ้น จัดเป็นลักษณะคาเฟ่ ที่ถ่ายรูปให้สวยงามเพื่อดึงดูดคนเข้ามาใช้บริการ มีที่ช้อปปิ้งจะดีมาก มีตลาดนัดในท่ากลางคืน มีทางวิ่งออกกำลังกายที่เป็นสัดส่วน
4.15	อยากเห็นมหาวิทยาลัยมีความร่มรื่นมากกว่านี้
4.16	อยากให้มหาวิทยาลัยฯ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้มากกว่านี้ อยากให้ระบบโปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องมากขึ้นเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการทำงานของมหาวิทยาลัยฯ และลดขั้นตอนในการทำงาน
4.17	ความพร้อมของห้องเรียนทุกๆตึก และอยากให้มียูนิฟอร์มของพนักงานมหาวิทยาลัย

## 4.2 ความคิดเห็น (ต่อการดำเนินงานในทุกด้านในปัจจุบัน)

<b>1</b>	<b>หมวดผู้บริหาร</b>
1.1	ในภาพรวมมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาแบบองค์รวมอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่ยอมรับของสังคม
1.2	ผู้บริหารควรมีความหนักแน่น เรื่อง ของ ความยุติธรรมและการไม่เอนเอียงกับการได้ รับสารเพียงด้านเดียว
<b>2</b>	<b>หมวด การบริหารจัดการ/การบริหารงานบุคคล</b>
2.1	ควรมีระบบการติดตามการประเมินผลงานวิชาการ ว่าอยู่ในขั้นตอนใด
2.2	มหาวิทยาลัยยังทำงานแบบไม่มีแผนการล่วงหน้า นี่จะส่งผลให้ทำอะไรก็ส่งมาแบบฉุกเฉินทุก และเร่งด่วนเสมอ ถ้าส่งงานแบบนี้ก็จะได้ผลงานแบบขอไปที อย่าคาดหวังคุณภาพ
2.3	ควรปรับปรุงกระบวนการรับนักศึกษาให้สะดวกและเข้าถึงในเชิงรุกให้มากยิ่งขึ้น โดยศึกษาจากมหาวิทยาลัยเอกชนเป็นตัวอย่าง
2.4	ยุคโควิดต้องลดการมาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยในกรณีที่ไม่จำเป็น ถ้าไม่มีภารกิจควรให้ Work. From home.ไม่จำเป็นต้องมาลงปฏิบัติการที่มหาวิทยาลัย
2.5	1) ความไม่ชัดเจนของระบบการประเมินภาระงานใหม่ เปลี่ยนแปลงไปมา ค่าซ้ำ และสับสน 2) ช่วงโควิด-19 การสอน online ไม่ได้ประสิทธิภาพอย่างมาก โดยมหาวิทยาลัยไม่ได้ให้ความช่วยเหลือสื่อการสอนอุปกรณ์อินเทอร์เน็ต แก่อาจารย์ผู้สอนเลย
2.6	ซ้ำ ไม่ชัดเจน ไม่แจ่มแจ้งและแนบสนธิ รวมศูนย์เกินไป
2.7	ภาพรวมการดำเนินงานดี
2.8	เน้นการพัฒนาคนให้มากกว่าวัตถุ
2.9	อยากให้เน้นเรื่องความโปร่งใส บุคลากรไม่ว่าระดับใดหากทุจริตต้องจัดการให้เด็ดขาด และเน้นเรื่องความจงรักภักดีต่อสถาบันเพราะเป็นมหาวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ซึ่งข้อนี้นี้ทำได้ดีอยู่แล้ว
2.10	ควรจัดแบ่งฝ่ายงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้มีศักยภาพสูงสุดขององค์กร ไม่ใช่การทำงานแบบรวมอำนาจไว้จุดๆเดียว
2.11	เพิ่มระบบการจัดงานให้ดีขึ้น
2.12	ผู้บริหารศูนย์สระแก้ว ต้องแสดงความจริงใจที่ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถร่วมกันพัฒนาสระแก้วไปพร้อมกัน โดยสร้างกิจกรรมที่ทำให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร
2.13	การทำงานทุกด้านควรมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมของคนในองค์กร มิใช่มีส่วนร่วมตอนเกิดปัญหาขึ้นมา
2.14	ลดภาระงานที่มากเกินไปในปัจจุบัน
2.15	ขอมุ่งมั่นทำงานด้วยความตั้งใจจริงและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดด้วยความขยันหมั่นเพียร
2.16	ทุกด้านในปัจจุบันถือว่าอยู่ในระดับดีแล้วควรพัฒนาอย่างนี้ตลอดไปดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
2.17	ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนทุกสายงานได้เรียนต่อ และได้ปรับวุฒิฯ และเงินเดือน เพิ่มขึ้น เพื่อจูงใจในการพัฒนางานในสายของตนเองอยู่ตลอดเวลา
2.18	เป็นไปในทางที่ดีขึ้นมากๆ

- 2.19 การเข้าและเลิกแบบงาน routine ไม่เหมาะกับงานที่จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเวลาการทำงานที่จำกัด ไม่สามารถผลิตงานที่มีคุณภาพในสิ่งที่จะควรจะเป็นได้ ค่าตอบแทนต่างๆที่ควรจะได้รับ ก็ควรจะได้รับโดยไม่ควรจะมีเงื่อนไข ไม่ว่าจะเป็ค่าใบประกอบวิชาชีพ ค่าล่วงเวลา หรือค่าคุมงาน ก็ควรให้ตามระเบียบที่ราชการกำหนดโดยไม่ควรมีข้อแม้จากระเบียบมหาลัย มาเป็นตัวกำหนด
- 2.20 อยากให้มหาวิทยาลัยฯ แนะนำหรือให้บุคลากรมีการอบรมตามสายงานนั้นๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงตัวบุคคลเองและปรับปรุงในสายงานนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิธิ์ในสายงานของหน่วยงานนั้น
- 2.21 การให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะช่วยให้การทำงานราบรื่น
- 2.22 มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาที่ดีในทุกด้าน แต่รู้สึกวันเกรงการพัฒนาที่ก้าวกระโดดเกินไป อยากเห็นบ้านหลังที่สองหลังนี้คงอยู่ให้ทุกคนได้รู้จักตลอดไป

### 3 หมวดเงินเดือน/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ/ความมั่นคง

- 3.1 สวัสดิการน้อย ขอเงินเดือนจริงที่ยื่นของบ
- 3.2 ตำแหน่งในสายงาน ครูโรงเรียนสาธิต มีอัตราเงินเดือนไม่เท่ากับสายสนับสนุน เช่นครุมีฐานเงินเดือน 15800 แต่สายสนับสนุน ได้เงินเดือน 19500 ทำให้การทำงานของเราท้อแท้หมดกำลังใจ และทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกัน แต่ในสายผู้สอนทำงานหนัก ดูแลนักเรียนด้านเอกสาร โครงการต่างๆที่ได้รับผิดชอบ จึงอยากเสนอให้มหาวิทยาลัยดูแล ด้านเงินเดือนของคุณครูโรงเรียนสาธิต แต่สวัสดิการที่มอบให้ถือว่าดีแล้วคะ
- 3.3 ปัจจุบันค่าครองชีพสูง อยากมีรายได้ขั้นต่ำมากกว่า 15000

### 4 หมวดอาคาร/สถานที่/การสนับสนุนเทคโนโลยี/การจัดการสิ่งแวดล้อม

- 4.1 1) สระน้ำริมสนามบอล ถ้ำรอบสระสะอาดไม่รก ปูหญ้ารอบสระด้านติดถนนจะดูสวยงามมาก  
2) สภาพรอบๆบ้านพัก บางพื้นที่จะมีการสร้างต่อเติมและวางสิ่งของยื่นออกมาเกะกะถนน มองดูรุงรัง \*ข้อเสนอแนะเป็นเพียงแค่การเสนอแนะเท่านั้น
- 4.2 ห้องน้ำที่โรงเรียนฝั่งมัธยม ควรจะทำเพิ่ม ปรับปรุงแก้ไขให้ดูดียิ่งขึ้นกว่านี้(ทั้งห้องน้ำครูและนักเรียน)
- 4.3 ปรับปรุงระบบน้ำในมหาวิทยาลัยให้สะอาด

## แนวทางการแก้ไขปัญหาจากการแบ่งกลุ่มในที่ประชุม

### 6 Team Eliminate the Problem

#### วิธีการแก้ปัญหา 1. เพื่อนร่วมงานจับกลุ่มนินทา ว่าร้ายลับหลัง

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	ทรัพยากรที่ต้องใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	การวัดและรายงานผล	กลุ่ม/ผู้รับผิดชอบ
1 .เกิดความผิดพลาด ในหน้าที่การงาน 2.ขาดการยอมรับนับถือ	1.การสื่อสารเข้าใจไม่ตรงกัน 2.การไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน 3.ไม่กล้าแสดงออกต่อหน้า ผู้อื่น 4.ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น 5.เกรงใจ 6.ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์งาน 7.ไม่ยอมมีส่วนร่วมต้อง รับผิดชอบ 8.ทักษะในการพูดหรือภาษา ในการสื่อสาร	1. มอบงานให้ชัดเจนบอก เป้าหมายของงาน 2. กำหนดให้ทุกคนที่ เกี่ยวข้องต้องแสดง ความคิดเห็น 3. ทำให้มีการพูด เสนอแนะ ความคิดเห็นในที่ ประชุม/เมื่อมีโอกาส		START: Review: STOP: Report:	การประชุมครั้งที่ 3 เดือนมิถุนายน 2564	คณะวิทยาการจัดการ อ.ดร.วริรัตน์ หนองหว้า อ.อิทธิรัตน์ วงษ์กาฬสิน น.ส.สุกัญญา แก่นสมบัติ

## 6 Team Eliminate the Problem

### วิธีการแก้ปัญหา 2. หัวหน้างานตัดสินฉันโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุ

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	ทรัพยากรที่ต้องใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	การวัดและรายงานผล	กลุ่ม/ผู้รับผิดชอบ
หัวหน้างานตัดสินฉันโดยไม่สอบถามถึงสาเหตุ	1.ทัศนคติส่วนตัว(อคติ) 2.การรับข้อมูลด้านเดียว 3.ไม่ยอมรับในข้อผิดพลาด 4.ไม่เข้าใจแนวทางการปฏิบัติ	1.เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยแสดงความคิดเห็น 2. มีกิจกรรมร่วมกันเมื่อมีโอกาส -จัดกิจกรรมการรับประทานอาหาร -จัดกิจกรรมสัมพันธ์ของหน่วยงาน	งบประมาณจัดกิจกรรมจาก การลงขันของบุคลากรใน หน่วยงาน	กิจกรรม/เดือนละครั้ง	การประชุมครั้งที่ 3 เดือนมิถุนายน 2564 (เครื่องมือ/การสังเกต)	น.ส.เพียงใจ เสือเอก นางณิรุษ ทิศกระโทก นายเกรียงไกร แก้วหลอย น.ส.เนตรศรีรินทร์ พิมพ์จันทร์ น.ส.ศรินันท์ จันทร์โฉม น.ส.ขวัญชนก กรานพิกุล น.ส.ฉัตรวิมล ไตรโอสถ อาจารย์ณฤมล สเนลโกรฟ นายฉัตรชัย กาสี



## 6 Team Eliminate the Problem

### วิธีการแก้ปัญหา 3. การมีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ ไม่เพียงพอ

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	ทรัพยากรที่ต้องใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	การวัดและรายงานผล	กลุ่ม/ผู้รับผิดชอบ
1.1 ระบบน้ำประปาเป็นตะกอนมีกลิ่นและไม่สะอาด 1.2 สุขภัณฑ์ชำระไม่ได้รับการซ่อมแซม 1.3 ห้องน้ำมีกลิ่นไม่พึงประสงค์ 1.4 สภาพแวดล้อมในห้องน้ำไม่ค่อนำเข้าใช้	1.1 ระบบกรงมีปัญหาหรือไม่ 1.2 สุขภัณฑ์ชำระไม่ได้รับการซ่อมแซม 1.3 ห้องน้ำมีกลิ่นไม่พึงประสงค์ 1.4 สภาพแวดล้อมในห้องน้ำไม่ค่อนำเข้าใช้	1.1 สำรวจปัญหาว่าเป็นตะกอนมีกลิ่นในทุกตึกหรือไม่ 1.2 แจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบผ่านระบบรายงานรายไตรมาส 1.3 ตรวจสอบสุขภัณฑ์และซ่อมแซมโดยตัวน 1.4 ใช้ระบบธรรมชาติบำบัด 1.5 เพิ่มรอบในการทำความสะอาด 1.6 สนับสนุนอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการ เช่น กระดาษทิชชู/ถุงพลาสติก/ห่อผ้าอนามัย/ถังขยะ	1.1 แบบฟอร์มการสำรวจ Google form 1.2 สุขภัณฑ์ 1.3 บุคลากรงานอาคารสถานที่ และหน่วยงานอื่นๆ	1- 15 เมษายน 2564	การวัด 1-10 เมษายน 2564 รายงานผล 15 เมษายน 2564	น.ส.เพ็ญศิริ ไพจิตร นายสมร ฝ่ายรีย น.ส.พัทธนันท์ แสงปาก นางพัชริน แสนโสภานัน น.ส.บุญญรักษา อรรถพันธ์

## 6 Team Eliminate the Problem

### วิธีการแก้ปัญหา 4. ฉันไม่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	ทรัพยากรที่ต้องใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	การวัดและรายงานผล	กลุ่ม/ผู้รับผิดชอบ
1.1 ตัวเรามีทัศนคติด้านลบ	1.การคิดในแง่ลบ	สร้างทัศนคติในทางบวกและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	จัดกิจกรรมร่วมกันและชักจูงเข้าร่วมกลุ่ม	เริ่มกิจกรรม ? ทบทวนกิจกรรม ? เสร็จสิ้น ? รายงานผล ?	การประชุมครั้งที่ 3 เดือนมิถุนายน 2564	นางกนกพร สันต์ฤทัย ผศ.พรรษา เวียงวะลัย นางนิธิตี ตั้งจันทร์สุข นางสาวทวิพร พันสวัสดิ์
1.2 เพื่อนร่วมงาน	2.บรรยากาศในการทำงานและสังคมการอยู่ร่วมกันไม่เป็นมิตร	สร้างความสัมพันธ์ให้กับตนเองและเพื่อนร่วมงาน	จัดกิจกรรมร่วมกัน	เริ่มกิจกรรม ? ทบทวนกิจกรรม ? เสร็จสิ้น ? รายงานผล ?	การประชุมครั้งที่ 3 เดือนมิถุนายน 2564	

## 6 Team Eliminate the Problem

### วิธีการแก้ปัญหา 5. การไม่สามารถโยกย้ายสายงานได้ ถ้าเห็นว่างานใหม่เหมาะสมกับฉันมากกว่า

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	ทรัพยากรที่ต้องใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	การวัดและรายงานผล	กลุ่ม/ผู้รับผิดชอบ
งานปัจจุบันไม่เหมาะกับตนเองคิดว่างานใหม่ดีกว่าอยากย้ายงาน	1.อยากย้ายไปทำงานตรงวุฒิหรือตรงสายงานที่อยากทำ 2.การทำงานในที่เดิมไม่มีความสุข 3.อยากย้ายในตำแหน่งที่สูงกว่า	1.พูดคุย ปรับความเข้าใจ ปรับทัศนคติกับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน 2.กิจกรรมประชุมผู้บริหาร ทุกหน่วยงานมาประชุมหารือร่วมกันเพื่อที่จะแบ่งงาน จัดงานที่ตรงกับบุคลากร	1.แบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน	Start มกราคม ของทุกปี Review มิถุนายน ของทุกปี Stop ตุลาคม ของทุกปี Report พฤศจิกายน ของทุกปี	เดือน ธันวาคม ของทุกปี	นางสาวศิริวรรณ สุขแขว นางสาววันดี น้ำทอง นางสาววีร์สุดา พรหมประดิษฐ์ นางสาวณัฐธิกาญ์ ลูกกลม นางสาวสุวิมล พิชัยกมล นางสาวมณี บุญผาย นวัตกรรมการจัดการ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย

## 6 Team Eliminate the Problem

### วิธีการแก้ปัญหา 6. การคิดย้ายงานเมื่อได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	ทรัพยากรที่ต้องใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	การวัดและรายงานผล	กลุ่ม/ผู้รับผิดชอบ
คนลาออกเพราะได้เงินเดือนที่สูงกว่า  ลาออกเพราะได้งานในตำแหน่งที่ดีกว่า	- ได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับตำแหน่งงานที่สูงกว่าดีกว่า	1.หาสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินให้กับพนักงาน 2.หาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน 3.สร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อรั้งบุคลากรที่มีคุณค่า	1.ระบบการให้รางวัลตอบแทน Ex คำชมเชย/การยอมรับ ความไม่ไว้ใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2.ระบบการมอบหมายงานและระบบการหมุนเวียนงาน 3.สวัสดิการยืดหยุ่น	1-2 ปี (ปี2564-2565)	1.อัตราการturn over ของพนักงานที่ลดลง 2.คนมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ใช้เครื่องมือวัดจากแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน	อ.ดร.พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล