

ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสำนักบริการคอมพิวเตอร์ที่มีต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖
สำนักบริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ สำนักบริการคอมพิวเตอร์ ได้ทำการแจกแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร ระหว่างวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๖ จำนวน ๙๒ คน โดยศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของส่วนรวม ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๓๕	๔๖.๐๕
หญิง	๕๗	๕๓.๙๕
รวม	๙๒	๑๐๐.๐๐

จากตาราง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๙๕

๒. อายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๑ ปี	-	-
๒๒-๓๐ ปี	๑๖	๒๑.๐๕
๓๑-๔๐ ปี	๒๗	๓๕.๕๓
๔๑-๕๐ ปี	๒๔	๓๑.๕๘
สูงกว่า ๕๑ ปี	๕	๕.๓๔
รวม	๙๒	๑๐๐.๐๐

จากตาราง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๓

๓. สถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	๓๘	๕๐
สมรส	๓๖	๔๗.๓๗
หย่า/หม้าย	๒	๒.๖๓
รวม	๗๖	๑๐๐.๐๐

จากตาราง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสมากที่สุด จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๗

๔. วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๙	๑๑.๘๔
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๔๖	๖๐.๕๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๑	๒๗.๖๓
รวม	๗๖	๑๐๐.๐๐

จากตาราง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิกศษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕๓

๕. อายุงานในหน่วยงานปัจจุบัน

อายุงานในหน่วยงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑-๒ ปี	๑๐	๑๓.๑๖
๓-๕ ปี	๗	๙.๒๑
๖-๑๐ ปี	๒๗	๓๕.๕๓
มากกว่า ๑๐ ปี	๓๒	๔๒.๑๑
รวม	๗๖	๑๐๐.๐๐

จากตาราง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในหน่วยงานปัจจุบัน มากกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๑

๖. สถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๒๘	๓๖.๘๔
ลูกจ้างประจำ	๑	๑.๓๒
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ	๑๖	๒๑.๐๕
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	๓๑	๔๐.๗๙
รวม	๗๖	๑๐๐.๐๐

จากตาราง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้มากที่สุด จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๗๙

๗. สังกัด

สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายบริหารและธุรการ	๒๕	๓๒.๘๙
ฝ่ายบริการและฝึกอบรม	๑๔	๑๘.๔๒
ฝ่ายสารสนเทศ	๑๘	๒๓.๖๘
ฝ่ายระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	๑๙	๒๕.๐๐
รวม	๗๖	๑๐๐.๐๐

จากตาราง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายบริหารและธุรการมากที่สุด จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๙

๘. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	๓	๓.๙๕
หัวหน้าฝ่าย	๒	๒.๖๓
หัวหน้างาน	๑๕	๑๙.๗๔
บุคลากร	๕๒	๖๘.๔๒
อื่นๆ	๔	๕.๒๖
รวม	๗๖	๑๐๐.๐๐

จากตาราง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันเป็นบุคลากร จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๒

ส่วนที่ ๒ แสดงความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน							
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อการงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๑๗ (๒๒.๓๗)	๔๒ (๕๕.๒๖)	๑๕ (๑๙.๗๔)	๑ (๑.๓๒)	๑ (๑.๓๒)	๓.๙๖	มาก
๒. ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	๒๔ (๓๑.๕๘)	๔๑ (๕๓.๙๕)	๑๐ (๑๓.๑๖)	- -	๑ (๑.๓๒)	<u>๔.๑๔</u>	มาก
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๑๙ (๒๕.๐๐)	๓๖ (๔๗.๓๗)	๑๖ (๒๑.๐๕)	๕ (๖.๕๘)	- -	๓.๙๑	มาก
๔. ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๑๕ (๑๙.๗๔)	๓๙ (๕๑.๓๒)	๑๙ (๒๕.๐๐)	๑ (๑.๓๒)	๒ (๒.๖๓)	๓.๘๔	มาก
๕. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๑๕ (๑๙.๗๔)	๒๙ (๓๘.๑๖)	๒๖ (๓๔.๒๑)	๔ (๕.๒๖)	๒ (๒.๖๓)	๓.๖๗	มาก
๖. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานที่ให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๑๐ (๑๓.๑๖)	๓๐ (๓๙.๔๗)	๒๗ (๓๕.๕๓)	๗ (๙.๒๑)	๒ (๒.๖๓)	๓.๕๑	มาก
๗. ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหาร ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงาน	๑๔ (๑๘.๔๒)	๓๔ (๔๔.๗๔)	๑๘ (๒๓.๖๘)	๘ (๑๐.๕๓)	๒ (๒.๖๓)	๓.๖๖	มาก
ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน							
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	๑๐ (๑๓.๑๖)	๓๐ (๓๙.๔๗)	๒๙ (๓๘.๑๖)	๖ (๗.๘๙)	๑ (๑.๓๒)	๓.๕๕	มาก
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	๙ (๑๑.๘๔)	๓๖ (๔๗.๓๗)	๒๔ (๓๑.๕๘)	๖ (๗.๘๙)	๑ (๑.๓๒)	๓.๖๑	มาก
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑๔ (๑๘.๔๒)	๓๓ (๔๓.๔๒)	๒๐ (๒๖.๓๒)	๗ (๙.๒๑)	๒ (๒.๖๓)	<u>๓.๖๖</u>	มาก
๔. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๑๐ (๑๓.๑๖)	๓๐ (๓๙.๔๗)	๒๑ (๒๗.๖๓)	๑๐ (๑๓.๑๖)	๕ (๖.๕๘)	๓.๓๙	มาก
๕. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	๑๐ (๑๓.๑๖)	๒๘ (๓๖.๘๔)	๒๒ (๒๘.๙๕)	๙ (๑๑.๘๔)	๗ (๙.๒๑)	๓.๓๓	มาก

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๖. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ	๑๑ (๑๔.๔๗)	๒๙ (๓๘.๑๖)	๒๗ (๓๕.๕๓)	๖ (๗.๘๙)	๓ (๓.๙๕)	๓.๕๑	มาก
๗. ความพึงพอใจที่มีต่อรางวัลบุคลากรและกลุ่มงานดีเด่น ประจำปี	๑๓ (๑๗.๑๑)	๓๐ (๓๙.๔๗)	๒๓ (๓๐.๒๖)	๔ (๕.๒๖)	๖ (๗.๘๙)	๓.๕๓	มาก
ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน							
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารงานของสำนักฯ	๘ (๑๐.๕๓)	๓๔ (๔๔.๗๔)	๒๘ (๓๖.๘๔)	๕ (๖.๕๘)	๑ (๑.๓๒)	๓.๕๗	มาก
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	๘ (๑๐.๕๓)	๓๒ (๔๒.๑๑)	๓๐ (๓๙.๔๗)	๔ (๕.๒๖)	๒ (๒.๖๓)	๓.๕๓	มาก
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๖ (๗.๘๙)	๔๐ (๕๒.๖๓)	๒๔ (๓๑.๕๘)	๕ (๖.๕๘)	๑ (๑.๓๒)	<u>๓.๕๙</u>	มาก
๔. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	๗ (๙.๒๑)	๓๓ (๔๓.๔๒)	๒๖ (๓๔.๒๑)	๖ (๗.๘๙)	๔ (๕.๒๖)	๓.๔๓	มาก
๕. ความพึงพอใจโดยรวมของท่านที่มีต่อสำนักบริการคอมพิวเตอร์	๑๑ (๑๔.๔๗)	๔๑ (๕๓.๙๕)	๒๐ (๒๖.๓๒)	๓ (๓.๙๕)	๑ (๑.๓๒)	๓.๗๖	มาก
รวม	๑๖.๕๓	๔๐.๐๐	๒๓.๖๘	๕.๗๙	๒.๐๐	๓.๗๒	มาก

จากตาราง ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่

- มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน เรื่องการได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๔)
- มีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน เรื่องการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๖)
- มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน เรื่องการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๙)

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

๑. ท่านอยากให้หน่วยงานพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน	จำนวน(คน)
(๑.๑) อยากให้สนับสนุนการทำงานเป็นทีม แจ้างรายละเอียดในหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน	๑
(๑.๒) ช่วยสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในสำนักฯพัฒนาไปในทางที่ดี	๓
(๑.๓) โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑
(๑.๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มั่นคงให้ยั่งยืนเพื่อองค์กรแทนการจ้างบริษัทฯ มาทำงาน และเผยแพร่ไปยังหน่วยงานอื่นๆ ให้ความร่วมมือใจ	๑
(๑.๕) ทุกคนเป็นบุคลากรไม่ว่าประเภทใดควรมีสวัสดิภาพเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งฝ่าย แบ่งทีม เพราะเวลาใครขาดไม่สามารถแทนกันได้ ความเสมอภาคกัน	๒
(๑.๖) งานพันธกิจหลัก เช่น งานสารสนเทศ ยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้ประสบผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมากนัก	๑
(๑.๗) ควรพัฒนาเรื่องความสามัคคีต่อคนในองค์กรเดียวกัน ไม่ใช่คนละฝ่าย คนละงานเลยไม่ช่วยเหลือกัน อย่าเอาตำแหน่งมาบังคับกัน ควรพูดจากันดีๆ ไม่ใช่ใช้แต่อารมณ์	๑
(๑.๘) ควรมีมาตรการที่ชัดเจน ในกรณีที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างแท้จริง บางฝ่ายมีบุคลากรมากแต่ผลงานไม่ปรากฏ ควรจะมีบทลงโทษ หรือหาวิธีจูงใจให้อยากทำงานและรักองค์กรมากขึ้น	๑
(๑.๙) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๑
(๑.๑๐) อยากให้มีการพัฒนาด้านงานบริการและประชาสัมพันธ์ ในเชิงรุกให้มากขึ้นควรจัดให้มีการสัมมนาบุคลากรประจำปี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร องค์กร	๑
(๑.๑๑) มีการวางแผนงาน และมีเป้าหมายชัดเจน	๑
(๑.๑๒) มีการจัดกำลังคนทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑
(๑.๑๓) หากพบปัญหาช่วยกันหาวิธีแก้ไขให้เร็วที่สุด เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้า	๑
(๑.๑๔) พิจารณาความดีความชอบให้เหมาะสมสำหรับคนทำงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	๑
(๑.๑๕) อยากให้มีการจัดหาอุปกรณ์ที่มาช่วยเหลือในการทำงาน เช่น วิทยุสื่อสารระยะสั้น ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ออกไปให้บริการ เพราะที่มีอยู่ก็ใช้ไม่ได้แล้ว ที่ใช้ได้ก็แบตเตอรี่ไม่เก็บไฟ มอเตอร์ไซด์ที่ออกไปให้บริการทั้งฝ่ายมีอยู่คันเดียวจะพังเมื่อไหร่ก็ไม่รู้ ทุกวันนี้ก็ใช้มอเตอร์ไซด์ตัวเองทำงาน อยากได้อุปกรณ์เช็คสาย OTDR มากกว่า ๑ ชุด ที่มีตอนนั้นก็เช็คได้แต่ Fiber ถ้ามีที่เช็คสาย LAN ได้จะช่วยในการปฏิบัติงานมากกว่านี้	๑
(๑.๑๖) สามารถช่วยเกื้อกูลในการทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานอื่นได้ ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจกัน	๑
(๑.๑๗) พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประโยชน์ รมรงค์การรักองค์กร และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้มากขึ้น	๑
(๑.๑๘) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีอิสระในการทำงานเป็นทีม	๑
(๑.๑๙) เพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงาน มีการจัดกิจกรรมต่างๆ การส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน การจัดแข่งกีฬา มีที่ออกกำลังกาย	๑
(๑.๒๐) OCS is a Must ? ไม่ DONE	๑
(๑.๒๑) พัฒนางานร่วมกันและพัฒนาตามนโยบายหลักของมหาวิทยาลัย	๒
(๑.๒๒) มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	๑
(๑.๒๓) ควรมีการอบรมด้านเทคนิคสมาชิก ในการปฏิบัติงาน	๑

๒. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน	จำนวน(คน)
(๒.๑) ต้องการให้มีการจัดสัมมนาออกสถานที่ต่างๆ ปี หรือสัมมนาต่างประเทศ เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายและพักผ่อนในช่วงทำงานหนักมาตลอด ๑ ปี และเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น	๖
(๒.๒) อยากได้มีสวัสดิการที่พัก สถานที่ออกกำลังกาย ที่จอดรถ หากจำเป็นต้องจอดที่อาคารจอดรถควรมีสวัสดิการค่าจอดรถรายเดือนให้ หรือถ้าไม่มีงบส่วนนี้ก็ให้ทำงานริบจากที่บ้านได้ เนื่องจากมาทำงานแล้วไม่มีที่จอดต้องวนหาไปเรื่อยๆ จนไปเจอที่จอดที่บ้านนะ	๑
(๒.๓) การพัฒนาความรู้ความสามารถ	๑
(๒.๔) ไม่ถูกไล่ออกก็บุญแล้วให้ความสำคัญกับงานทุกงาน ซึ่งก็มีส่วนร่วมในการผลักดันสำนักฯ ให้มีชื่อเสียง	๑
(๒.๕) พันธกิจใดเป็นพันธกิจหลักและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยควรได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่	๑
(๒.๖) ผู้ที่ทำได้ควรชื่นชม ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสมควรมีมาตรการเพื่อไม่ให้เป็นตัวอย่างไม่ดี และคนที่ทำงานจะได้อะไร	๑
(๒.๗) พิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ทุกงานมีความสำคัญเหมือนกันทุกงาน แต่ละงานจะมีความเสี่ยง ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน และขั้นตอนการทำงานที่ต่างกัน	๑
(๒.๘) ปรับเปลี่ยนวุฒิช่างเครื่องคอมพิวเตอร์จากเดิม ปวส. เป็นปริญญาตรี และได้เงินเดือนตามวุฒิ,ปรับเงินเดือน ป.ตรี เป็น ๑๕,๐๐๐ บาท ,การสนับสนุนการปรับวุฒิสำหรับบุคลากรที่เรียนจบในชั้นที่สูงขึ้น	๓
(๒.๙) ควรพิจารณาภาระงานบางฝ่ายที่มีหน้าที่ปฏิบัติโดยตรงอยู่แล้ว ไม่ควรที่จะนำโครงการพัฒนาวิชาการมาทำเป็นงานประจำ จนเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เพราะต้องทำงานในเวลาเดียวกันอยู่แล้ว และเป็นต้นเหตุของการแตกแยกภายในองค์กร	๑
(๒.๑๐) เงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ การเลื่อนขั้น การเพิ่มเงินเดือน การประเมินเลื่อนขั้นที่เหมาะสม ประเมินผลงานมากกว่าการดูเวลาเข้าออกการมาปฏิบัติงาน	๓
(๒.๑๑) การให้ค่าตอบแทนหรือของขวัญสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดี มีวินัยอยากได้ ๒ ขั้นแล้ว ๒ ขั้นอีก เพราะทำงานดี มีความตั้งใจพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้า มีความขยันมุ่งมั่น เพิ่มขึ้นทุกวันคะ	๓
(๒.๑๒) อยากให้ปรับวุฒิตำแหน่งช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ ให้เป็นวุฒิปริญญาตรี หรือปรับเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เงินจบ เพราะช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกคนตอนนี้ก็ต้องการความมั่นคงและเงินเดือนตรงตามวุฒิจริงของเค้า เราทุกคนรัก องค์กรครับ แต่เราต้องใช้เงินเหมือนกันครับ และอยากให้มีประกันกลุ่ม ทุกวันนี้พวกผมต้องปีนป่ายที่สูงมีบางคนเคยตกลงจากบันไดปากแตก ไปหาหมอประกันสังคมก็ได้แต่พารา ความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุพวกผมค่อนข้างสูงนะครับ อยากให้ท่านผู้บริหารพิจารณาด้วยครับ	๑
(๒.๑๓) ที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันดีมากแล้ว เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	๑
(๒.๑๔) อิสระในการตัดสินใจ การทำงานร่วมกัน	๒
(๒.๑๕) กิจกรรมพัฒนาบุคลากร พัฒนาศีล	๑
(๒.๑๖) สวัสดิการด้านการศึกษาบุตรมีเงินสมทบช่วยเหลือโรงเรียนสาธิตฯ มก. เช่น ม.๑ ค่าเทอมประมาณ ๓ หมื่น	๑
(๒.๑๗) อยากให้สามารถเข้าสหกรณ์ออมทรัพย์ได้เร็วๆ ไม่ต้องรอนานในการต่อสัญญา	๑
(๒.๑๘) สิ่งที่ยื่นมาไม่เคยได้ เขียนไปก็เท่านั้น งบไม่มี งบหมด ประจำ	๒
(๒.๑๙) การสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น วิทยุสื่อสาร และชุดอุปกรณ์ Network ต่างๆ	๑

ความคิดเห็นอื่นๆ	จำนวน(คน)
๑. สัมมนานอกสถานที่ ไม่ได้ไปสัมมนามานานมากแล้วค่ะ	๒
๒. เลี้ยงข้าวกลางวันเดือนละครั้งแทนความขอบคุณ บุคลากรรุ่นใหม่ ไม่ใส่ใจ ไม่เคารพบุคลากรรุ่นเก่า เด็กรุ่นใหม่บางคนเดินสวนทางกันก็ไม่รู้จักกัน	๑
๓. ทำให้ไม่ได้บุคลากรดีเด่นรายปีแล้ว ต้องคัดรางวัลรายเดือนด้วยคะ ได้รายเดือนหลายเดือนยังไม่ตัดเลยคะ ถ้าเหตุผลว่ารายปีได้รางวัลเยอะแล้ว แต่จริงๆก็เป็นรางวัลที่พึงได้มิใช่หรือคะ ส่วนตัว	๑
๔. ไม่ได้ไม่พอใจอะไรนะคะ แต่ไม่เข้าใจเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคะ	๑
๕. อยากให้ผู้บริการพิจารณาแบบทั้งองค์กรให้เล็กแต่แข็งแรงและมีประสิทธิภาพและผลงานมากกว่าทำองค์กรให้ใหญ่มีแต่คนไม่มีผลงาน	๑
๖. การเข้าทำงาน ๒ เวลา อยากให้ทบทวนว่าสำนักฯ ได้ประโยชน์อะไรบ้างจากการให้มีการทำงาน ๒ เวลา ควรยกเลิกการมาทำงาน ๒ ช่วงเวลา จากการสังเกตที่ผ่านมาองค์กรไม่ได้รับประโยชน์ แต่เป็นการเอื้อให้บุคลากรมากกว่า	๒
๗. ควรมีความเป็นธรรมของคนในสังคมการทำงาน มีการยุติธรรมของงาน การประเมิน และมีการขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	๒
๘. ควรดูแลให้บุคลากรทุกคนได้รับประโยชน์จากหน่วยงานเท่าเทียมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความสามัคคีกันการจัดงานในแต่ละครั้ง มีรูปแบบต่างคนต่างจัด ต่างฝ่ายต่างจัดกันไปโดยไม่มีการนำฝ่ายต่างๆ จำนวน ๑-๒ คน เข้าไปร่วมจัดด้วย จะได้เรียนรู้งานในแต่ละครั้ง เพราะอีก ๓ ปี จะมีรุ่นพี่ทยอยเกษียณอายุราชการ จะได้มีคนรุ่นน้องคอยส่งต่อภาระงาน	๑
๙. พึงพอใจในหน่วยงาน พึงพอใจผู้บังคับบัญชา พึงพอใจผู้ร่วมงาน พึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	๑
๑๐. ควรมีการปรับโครงสร้างหรือทบทวนการปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ เพื่อให้ใช้กำลังคนที่เกินอยู่ในขณะนี้ได้ทำงานให้สำนักฯ มีประสิทธิภาพมากขึ้นผู้บริหารควรจะรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากบุคลากรมากกว่าที่เป็นอยู่ ไม่ควรเชื่อคำพูดหรือรายงานจากหัวหน้างาน(บางคน) หรือหัวหน้าฝ่าย(บางคน)เพียงอย่างเดียว	๑
๑๑. ยกเลิกรางวัลบุคลากรดีเด่น แต่ให้รางวัลบุคคลมีศีลธรรม, หิริโอตตะปะ ละลายบาป รางวัลผู้มีวินัยการทำงานดี เช่น มาเข้า แต่งตัวดี ถูกระเบียบ ไม่ไป	๑
๑๒. อยากให้ฐานเงินเดือนปรับเป็น ป.ตรี รอมานานแหละไม่ปรับซักที อยากให้ปรับเงินเดือนเท่ากับปริญญาตรีได้แล้วนานไปแล้ว	๑
๑๓. อยากให้มีขั้นตอนการทำงานในโปรเจกต์ต่างๆมากขึ้น	๑
๑๔. อยากให้ ผอ. เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกกิจกรรมมากกว่านี้	๒
๑๕. อยากให้มีความสามัคคีกันอย่างจริงจังมากขึ้น	๑