

**รายงานการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพการทำงานและงานที่ทำ
สำนักบริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**

1. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของสำนักบริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากร และสวัสดิการที่ได้รับ รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ดำเนินงานในระหว่างวันที่ 10-22 มีนาคม พ.ศ. 2553 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของสำนักบริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 77 คน (จากประชากรทั้งสิ้น 97 คน) พบว่า

- กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงมากที่สุด (ร้อยละ 53.2)
- มีอายุระหว่าง 22-30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 35.1)
- เป็น โสดมากที่สุด (ร้อยละ 62.3)
- จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 59.7)
- มีอายุงานที่สำนักบริการคอมพิวเตอร์มากกว่า 10 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 36.4)
- มีสถานภาพเป็นพนักงานเงินรายได้มากที่สุด (ร้อยละ 46.8)
- และสังกัดฝ่ายมากที่สุดเท่ากัน 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริการและฝึกอบรม และฝ่ายระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย (ร้อยละ 31.2)

ตามตารางที่ 1

3. สรุปผลการศึกษา

3.1 ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ของบุคลากร
พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

- มีความพึงพอใจในระดับปานกลางโดยรวม (ค่าเฉลี่ย 3.50)
- มีความพึงพอใจในระดับสูงในด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและในด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.55 และ 3.27 ตามลำดับ)
- มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านสภาพการทำงาน เรื่อง “ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ปัจจุบัน” (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาในด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร เรื่อง “มีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน” (ค่าเฉลี่ย 3.96) และน้อยที่สุดในด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร เรื่อง “ได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าขององค์กรพร้อมทั้งได้ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ไขปัญหา” (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ตามตารางที่ 2

3.2 ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับพบว่า จากคำตอบทั้งสิ้น 48 คำตอบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ควรปรับปรุงในเรื่องสวัสดิการ (ร้อยละ 87.2) โดยเห็นว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์เรื่องสวัสดิการที่มีอยู่ และเมื่อมีเพิ่มเติมเป็นประจำและทั่วถึงมากขึ้น มากที่สุด (ร้อยละ 24.4) รองลงมาได้แก่ ควรเพิ่มสวัสดิการในบางประเภท (ร้อยละ 22.0) และควรปรับปรุงเรื่องฐานเงินเดือน การเลื่อนระดับ และเงินพิเศษต่างๆ (ร้อยละ 17.1) ส่วนที่เห็นว่า สวัสดิการเหมาะสมแล้ว มีร้อยละ 12.8 ตามตารางที่ 3

3.3 ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า จากคำตอบทั้งสิ้น 33 คำตอบ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาอุปสรรคมากที่สุดในเรื่อง สถานที่และอุปกรณ์ไม่เหมาะสมหรือไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 27.3) รองลงมาได้แก่ การบริหารจัดการบุคลากรในแต่ละงาน (ร้อยละ 21.2) และการบริหารงานของ สบค. และในฝ่าย (ร้อยละ 15.2) และน้อยที่สุดในเรื่อง การประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 6.1) ตามตารางที่ 4

3.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า จากคำตอบทั้งสิ้น 42 คำตอบ กลุ่มตัวอย่างให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดในเรื่อง การปรับปรุงการบริหารงานและประสิทธิภาพของบุคลากร (ร้อยละ 23.8) รองลงมาได้แก่ การกำหนดภาระงาน (ร้อยละ 21.4) และการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ (ร้อยละ 16.7) และน้อยที่สุดเท่ากัน 2 เรื่อง ได้แก่ การปรับปรุงสถานที่และการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน (ร้อยละ 2.4) ตามตารางที่ 5

4. ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	36	46.8
	หญิง	41	53.2
	รวม	77	100.0
อายุ	ต่ำกว่า 21 ปี	2	2.6
	22-30 ปี	27	35.1
	31-40 ปี	24	31.2
	41-50 ปี	19	24.7
	สูงกว่า 51 ปี	5	6.5
	รวม	77	100.0
สถานภาพการสมรส	โสด	48	62.3
	สมรส	28	36.4
	หย่า/หม้าย	1	1.3
	รวม	77	100.0

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	14	18.2
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	46	59.7
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	17	22.1
	รวม	77	100.0
อายุงานที่สำนักบริการคอมพิวเตอร์	1-2 ปี	14	18.2
	3-5 ปี	24	31.2
	6-10 ปี	11	14.3
	มากกว่า 10 ปี	28	36.4
	รวม	77	100.0
สถานภาพ	ข้าราชการ	28	36.4
	ลูกจ้างประจำ	2	2.6
	พนักงานเงินงบประมาณ	6	7.8
	พนักงานเงินรายได้	36	46.8
	ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้	2	2.6
	ลูกจ้างโครงการ	3	3.9
	รวม	77	100.0
ฝ่ายที่สังกัด	ฝ่ายบริหารและธุรการ	23	29.9
	ฝ่ายสารสนเทศ	6	7.8
	ฝ่ายระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	24	31.2
	ฝ่ายบริการและฝึกอบรม	24	31.2
	รวม	77	100.0

ตารางที่ 2 แสดงความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ของบุคลากร

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ*
สภาพการทำงาน						3.69	สูง
1.สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน	20(26.0)	34(44.2)	17(22.1)	3(3.9)	3(3.9)	3.84	สูง
2.สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น อากาศถ่ายเท สะดวก ไม่มีกลิ่น และเสียงรบกวน	14(18.2)	22(28.6)	26(33.8)	9(11.7)	6(7.8)	3.38	ปานกลาง
3.ขนาดพื้นที่ทำงานกว้างขวางสะดวกในการปฏิบัติงาน	20(26.0)	33(42.9)	16(20.8)	3(3.9)	5(6.5)	3.78	สูง
4.บรรยากาศโดยรวมของที่ทำงานอบอุ่นเป็นกันเองทำให้ออกกำลังกาย	18(23.4)	31(40.3)	20(26.0)	2(2.6)	6(7.8)	3.69	สูง
5.มีความรู้สึกปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงาน	18(23.4)	35(45.5)	6(7.8)	-	4(5.2)	3.82	สูง

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ*
6.บุคลากรในที่ทำงานสร้างบรรยากาศและความรู้สึกที่ดีในระหว่างการทำงาน	12(15.6)	30(39.0)	24(31.2)	5(6.5)	6(7.8)	3.48	ปานกลาง
7.มีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอและพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	15(19.5)	37(48.1)	15(19.5)	6(7.8)	4(5.2)	3.69	สูง
8.มีความรู้ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	11(14.3)	40(51.9)	23(29.9)	2(2.6)	1(1.3)	3.75	สูง
9.วัสดุครุภัณฑ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	12(15.6)	38(49.4)	18(23.4)	6(7.8)	3(3.9)	3.65	ปานกลาง
10.ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ปัจจุบัน	25(32.5)	33(42.9)	15(19.5)	1(1.3)	3(3.9)	3.99	สูง
11.พอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ปัจจุบัน	6(7.8)	32(41.6)	30(39.0)	4(5.2)	5(6.5)	3.39	ปานกลาง
12.มีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	19(24.7)	34(44.2)	17(22.1)	1(1.3)	6(7.8)	3.77	สูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						3.55	ปานกลาง
1.งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	11(14.3)	34(44.2)	23(29.9)	7(9.1)	2(2.6)	3.58	ปานกลาง
2.งานที่ทำเหมาะสมกับตำแหน่งงานและระดับของตนเอง	14(18.2)	36(46.8)	21(27.3)	4(5.2)	2(2.6)	3.73	สูง
3.มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	6(7.8)	26(33.8)	31(40.3)	7(9.1)	7(9.1)	3.22	ปานกลาง
4.ปริมาณงานของตนเองเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	5(6.5)	27(35.1)	34(44.2)	4(5.2)	7(9.1)	3.25	ปานกลาง
5.งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง	15(19.5)	36(46.8)	21(27.3)	3(3.9)	2(2.6)	3.77	สูง
6.งานที่ทำส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	9(11.7)	37(48.1)	26(33.8)	3(3.9)	2(2.6)	3.62	ปานกลาง
7.งานที่ทำท้าทายความสามารถ	11(14.3)	27(35.1)	32(41.6)	5(6.5)	2(2.6)	3.52	ปานกลาง
8.ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้	7(9.1)	30(39.0)	30(39.0)	5(6.5)	5(6.5)	3.38	ปานกลาง
9.งานที่ทำมีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำ	15(19.5)	33(42.9)	24(31.2)	2(2.6)	3(3.9)	3.71	สูง
10.พอใจผลงานที่ได้รับผิดชอบในรอบปีที่ผ่านมา	10(13.0)	35(45.5)	27(35.1)	4(5.2)	1(1.3)	3.64	ปานกลาง
11.หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้ท่านสามารถค้นคว้าได้สะดวก	9(11.7)	35(45.5)	24(31.2)	3(3.9)	6(7.8)	3.49	ปานกลาง
12.มีการวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง	11(14.3)	44(57.1)	20(26.0)	1(1.3)	1(1.3)	3.82	สูง
13.ได้รับการช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	5(6.5)	35(45.5)	27(35.1)	6(7.8)	4(5.2)	3.40	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ของบุคลากร						3.27	ปานกลาง
1. มีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	19(24.7)	42(54.5)	13(16.9)	-	3(3.9)	3.96	สูง
2. ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ	1(1.3)	28(36.4)	32(41.6)	12(15.6)	4(5.2)	3.13	ปานกลาง
3.พอใจในการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	9(11.7)	24(31.2)	34(44.2)	6(7.8)	4(5.2)	3.36	ปานกลาง
4. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์และกลมเกลียวกัน	5(6.5)	22(28.6)	34(44.2)	9(11.7)	7(9.1)	3.12	ปานกลาง
5. ได้รับการทราบบัญญา หรือความก้าวหน้าขององค์กร พร้อมทั้งได้ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ไขปัญญา	2(2.6)	18(23.4)	42(54.5)	11(14.3)	4(5.2)	3.04	ปานกลาง
6. ในองค์กรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4(5.2)	29(37.7)	24(31.2)	15(19.5)	5(6.5)	3.16	ปานกลาง

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ*
7. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	4(5.2)	26(33.8)	30(39.0)	12(15.6)	5(6.5)	3.16	ปานกลาง
รวม						3.50	ปานกลาง

*ระดับความพึงพอใจ : สูง (ค่าเฉลี่ย = 3.67-5.00) ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.34-3.66) ต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 1.00-2.33)

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับ

ประเด็นความคิดเห็น	ร้อยละ
ควรปรับปรุงในเรื่องสวัสดิการ	87.2
1. ควรมีการประชาสัมพันธ์เรื่องสวัสดิการที่มีอยู่และเมื่อมีเพิ่มเติมเป็นประจำและทั่วถึงมากขึ้น (ร้อยละ 24.4)	
(1.1) ควรมีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการ ให้ได้ทราบทั่วกันอย่างสม่ำเสมอ	
(1.2) ไม่มีความเห็นเพราะไม่มีสวัสดิการเลย	
(1.3) สวัสดิการของหน่วยงานมีอะไรบ้าง ยังไม่ทราบเลย	
(1.4) ยังไม่มีกฎระเบียบด้านสวัสดิการที่ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	
(1.5) ไม่ทราบว่า มีสวัสดิการใดบ้าง เข้าใจว่าไม่มี	
(1.6) ยังไม่ทราบว่าสำนักมีสวัสดิการอะไรบ้าง	
(1.7) ไม่มีสวัสดิการใดๆ ของสำนักฯ	
(1.8) ไม่ทราบว่า มีสวัสดิการอะไรบ้างที่ตกลงหรือดูข้อมูลตรงไหนบ้าง แต่โดยรวมพึงพอใจ	
(1.9) น่าจะตั้งกองทุนเพื่อเจ้าหน้าที่ สบค.	
(1.10) สร้างกองทุนสำนักบริการคอมพิวเตอร์เอง	
2. ควรเพิ่มสวัสดิการในบางประเภท (ร้อยละ 22.0)	
(2.1) สวัสดิการมีน้อยมาก ควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้นซึ่งจะเพิ่มความมั่นคงในการทำงานได้มากขึ้น	
(2.2) ควรมีการทำประกันอุบัติเหตุให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายที่มีความเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน	
(2.3) เงินช่วยเหลือได้ในอัตราค่า โดยเฉพาะค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต บุตร หรือญาติ	
(2.4) ไม่มีเงินสวัสดิการเกี่ยวกับบุตร ทุนการศึกษาบุตร ซึ่งนโยบายของ มก. ให้หน่วยงานสนับสนุนได้	
(2.5) พาหนะในการเดินทางไปทำงานนอกสถานที่ภายในมหาวิทยาลัยมีน้อย เช่น มีมอเตอร์ไซด์เพียง 1 คัน	
(2.6) ควรมีประกันชีวิตและสุขภาพ	
(2.7) สวัสดิการมีน้อยมาก	
(2.8) มีสวัสดิการน้อย เช่น การรักษาพยาบาล ทำฟัน ที่อื่นเบิกได้ สบค. เบิกไม่ได้ ทั้งที่เมื่อก่อนเบิกได้	
(2.9) สวัสดิการมีบางส่วนไม่เพียงพอ บางส่วนก็สมควรดี ควรมีการตรวจสอบและดูแล	

ประเด็นความกิดเห็น	ร้อยละ
3. ควรปรับปรุงเรื่องฐานเงินเดือน การเลื่อนระดับ และเงินพิเศษต่างๆ (ร้อยละ 17.1)	
(3.1) ฐานการปรับเงินเดือนของพนักงานเงินรายได้ควรมากกว่านี้	
(3.2) ฐานเงินเดือนน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับค่าครองชีพ	
(3.3) อยากให้มีโบนัสปลายปีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	
(3.4) น่าจะมีสวัสดิการให้บุคลากรตอนสิ้นปีหรือ โบนัสเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงาน	
(3.5) อัตราเงินเดือนพนักงานเงินรายได้ควรให้เทียบเท่ากับพนักงานมหาวิทยาลัย	
(3.6) ไม่พอใจกับการประเมินผลงานในปีที่ผ่านมา ปฏิบัติงานเต็มที่แต่ได้รับการประเมินที่ต่ำกว่าเดิมมาก	
(3.7) เจ้าหน้าที่ในฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายได้รับค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลาของงานโครงการในอัตราที่สูงกว่าเจ้าหน้าที่ในฝ่ายสนับสนุน สำนักหรือผู้บริหารให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ในด้านเครือข่าย มากกว่าเจ้าหน้าที่ในฝ่ายที่สนับสนุน แม้ว่าสำนักเป็นหน่วยงานทางด้าน IT แต่ก็มีผลงานหรือให้การสนับสนุนในด้านอื่นๆ ด้วยเช่นกัน	
4. สวัสดิการสำหรับพนักงานเงินรายได้มีน้อย (ร้อยละ 12.2)	
(4.1) ไม่มีความมั่นใจในสวัสดิการที่ได้รับในฐานะพนักงานเงินรายได้ เนื่องจากสวัสดิการบางอย่างจะให้สิทธิเฉพาะพนักงานเงินรายได้ที่ได้ต่อสัญญา 3 ปี เท่านั้น แม้พนักงานเงินรายได้ที่ได้ต่อสัญญา 3 ปีก็ยังไม่มั่นใจในสวัสดิการที่ได้รับด้วยเช่นกัน	
(4.2) ไม่ค่อยมีสวัสดิการอะไรให้สำหรับพนักงานเงินรายได้	
(4.3) พนักงานเงินรายได้พึงจะได้รับสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งนอกเหนือจากประกันสังคมและสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์เมื่อไม่นานมานี้เอง แต่สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ไม่ได้รับทุกคนเพราะมีข้อกำหนดเพิ่มเติมว่าต้องทำงานมาแล้ว 3 ปี ขึ้นไป ทำให้บางคนพลาดสวัสดิการข้อนี้ไป	
(4.4) เยี่ยมมาก ไม่มีความยุติธรรม พนักงานเงินรายได้ทำงานมาก อาจจะมากกว่าราชการบางคนเงินเดือนหลายหมื่น สวัสดิการเล็กน้อยเช่น ซา กาแฟ ไม่เคยเพียงพอต้องหาทานกันเอง การขึ้นเงินเดือนขึ้นก็ไม่ยุติธรรม เนื่องจากไม่มีมาตรฐานที่เท่ากันในแต่ละฝ่าย งานเยอะเงินน้อย	
(4.5) ไม่พึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ อยากให้เท่าเทียมกับพนักงานมหาวิทยาลัยหรือระบบราชการ	
5. ได้รับสวัสดิการไม่ทั่วถึง มีการเลือกปฏิบัติ (ร้อยละ 9.8)	
(5.1) การเปลี่ยนแปลงควรทำให้เหมือนกัน อย่าเลือกปฏิบัติเพราะจะทำให้เกิดความแตกแยกในองค์กร	
(5.2) สวัสดิการไม่ทั่วถึง ใครพวกกันก็มักจะได้รับผลประโยชน์มาก เลือกปฏิบัติมากกว่า	
(5.3) ไม่มีความมั่นใจอะไรที่แน่นอนสำหรับสวัสดิการที่พึงได้รับ	
(5.4) การจัดให้เจ้าหน้าที่ไปดูงานนอกหน่วยงานไม่กระจายทั่วถึง ที่ผ่านมามีคนหนึ่งได้ไปเสมออีกคนไม่ได้ไป	
6. ควรมีสวัสดิการเพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้มากขึ้น และเปิดกว้าง (ร้อยละ 4.9)	
(6.1) ไม่สนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ทำให้รู้สึกท้อแท้และเบื่อหน่ายกับการบริหารงานทั้งระดับฝ่ายและระดับสำนักฯ อยากลาออก ทั้งๆ ที่ก่อนหน้านั้นภูมิใจในการทำงานมาตลอด	
(6.2) สนับสนุนในการศึกษา (เปิดกว้าง) โดยไม่ต้องตรงกับสายงานและเพิ่มงบประมาณให้มากขึ้น	

ประเด็นความคิดเห็น	ร้อยละ
7. สวัสดิการด้านอื่นๆ ที่ควรมี	4.9
(7.1) ไม่มีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยบุตร ครอบครัวเลย	
(7.2) การสัมมนาบุคลากรควรให้มีผู้ติดตาม (ครอบครัว) ไปด้วยได้ (ทุกคนก็หวังครอบครัวกันทั้งนั้นแหละ) และค่าใช้จ่ายส่วนเกินของผู้ติดตามก็เก็บจากเจ้าหน้าที่ที่พาผู้ติดตามไป	
8. ควรเพิ่มการพัฒนาบุคลากร	2.4
(8.1) ไม่มีการพัฒนาบุคลากรด้านจริยธรรม ศีลธรรมเลย	
9. ควรเพิ่มสวัสดิการสำหรับลูกจ้างโครงการ	2.4
(9.1) ควรให้สวัสดิการประกันสังคมกับลูกจ้าง โครงการที่เข้ามาทำงานตั้งแต่เริ่มงานและให้ความสำคัญกับลูกจ้างโครงการไม่แตกต่างกับพนักงานเกินไป ให้มีชื่อเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีชื่อในระบบงานของ สบค. ที่จำเป็นต่อการทำงาน	
สวัสดิการเหมาะสมแล้ว	12.8
(1) สวัสดิการในภาพรวมเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	
(2) พอใจในด้านการผลักดันให้เจ้าหน้าที่ได้รับการเข้าสหกรณ์และกองทุนต่างๆ	
(3) เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พนักงานได้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ ภายใน มก.	
(4) สวัสดิการอื่นๆ อยู่ในระบับน่าพึงพอใจ	
(5) รู้สึกดีมาก	
(6) พอใช้	

ตารางที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

ปัญหาอุปสรรค	ร้อยละ
1. สถานที่และอุปกรณ์ไม่เหมาะสมหรือไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	27.3
(1.1) ห้องน้ำอาศรมลต์มีเดียมีกลิ่นเหม็นมาก แก้ไขอย่างไรก็ไม่หายเหม็นซักที กรุณาปรับปรุงด่วน เพราะกระทบกับเจ้าหน้าที่ และผู้มาใช้บริการ และกระทบต่อผู้มาอบรม	
(1.2) ถ้าอยากให้มีงานถ่ายรูปนิสิต ขอให้ปรับจัดสถานที่สำหรับถ่ายรูปให้เหมาะสมเพื่อช่วยให้ไม่ต้องตกแต่งภาพเลย แก้ปัญหางานค้าง เพราะต้องรอเจ้าหน้าที่ตกแต่งภาพ ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เครียด สร้างภาพพจน์ที่ดีของงานทำ	
(1.3) มีพื้นที่จัดเก็บของน้อย	
(1.4) อุปกรณ์ไม่พอ	
(1.5) ควรจัดหาคอมพิวเตอร์ประสิทธิภาพสูงสำหรับงานด้านกราฟิกดีไซน์ค์ โน้ตบุ๊กที่ใช้อยู่แสงค์น้อยมาก	
(1.6) อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการใช้งาน	
(1.7) เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยมักไม่ค่อยอนุมัติจัดซื้อ	
(1.8) ขาดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานบางอย่าง	

ปัญหาอุปสรรค	ร้อยละ
(1.9) ยานพาหนะในการที่จะออกไปปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	
2. การบริหารจัดการบุคลากรในแต่ละงาน	21.2
(2.1) บางงานมีบุคลากรน้อย ทำให้แต่ละคนทำงานมากจนไม่ค่อยไม่มีเวลาพักผ่อน อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพได้	
(2.2) การจัดสรรคนไม่เหมาะสมกับงาน ควรมีการตรวจดูแลผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ	
(2.3) ใช้ทรัพยากรไม่เหมาะสม (คนทำงานมากได้งานมาก คนทำงานน้อยได้งานน้อย) ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ เกิดความล่าและเหนื่อยหน่าย	
(2.4) ความไม่เท่าเทียม	
(2.5) งานทำแล้วได้เงินพิเศษมักมีคนเสนอตัวไปทำงาน งานบริการขนของ ดากแดด ออกนอกสถานที่มักไม่มีคนดำเนินการ	
(2.6) มีการแบ่งพรรคพวกทำงานตามผลประโยชน์ที่ได้รับ	
(2.7) บุคลากรเกียจงานกันมากขึ้น	
3. การบริหารงานของ สบค. และในฝ่าย	15.2
(3.1) การบริหารงานแบ่งเป็นพรรคพวก เริ่มจากระดับหัวหน้า พวกใครพวกมัน ใครไม่มีพวกถือว่าชวยปัญหาและอุปสรรคยอมตามอย่างแน่นอนในทุกเรื่อง	
(3.2) การปฏิบัติงานในฝ่ายเป็นแบบพรรคพวก บริหารงานในกลุ่ม สนับสนุนคนในกลุ่ม มีเจ้าหน้าที่มาจากหลายฝ่ายทำให้ทุกคนในฝ่ายสับสนกับการทำงานที่พัฒนาแต่ในกลุ่ม ไม่สนับสนุนคนที่มาจากฝ่ายอื่น	
(3.3) ไม่ได้ได้รับความสนใจจากผู้บริหารบางครั้งก็ท้อ	
(3.4) การสั่งงานและระยะเวลาทำงานมักซ้ำซ้อนกันเสมอ หากเป็น ไปได้ผู้บังคับบัญชาน่าจะ (ควรจะถาม) ก่อนว่าช่วงนี้มีงานไหนเร่งใหม่ ใครเป็นคนสั่ง และสามารถชะลอได้ไหม ถ้าได้ก็แจ้งกับเจ้าของงานนั้นด้วย เพราะหากรับงานซ้อนงานก็เสร็จไม่ทัน และปฏิบัติงานอื่นไม่ได้	
(3.5) ผู้บริหารบางท่านไม่ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือช่วยงาน เช่น เวลาไปดูงานก็ไม่ได้ให้ไปด้วย ทั้งๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ควรจะมีการปรึกษาดูความต้องการร่วมกัน	
4. ระเบียบวินัยของเจ้าหน้าที่	12.1
(4.1) การแต่งกายของเจ้าหน้าที่ในองค์กรไม่เหมาะสมนัก ควรจะกำชับให้ปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม เพราะเป็นสถาบันการศึกษา	
(4.2) ระเบียบที่ปฏิบัติออกมาบังคับใช้ยังไม่สามารถให้บุคคลปฏิบัติตามได้ เช่น การแต่งกาย	
(4.3) คนนำอาหารเข้ามารับประทานในห้องทำงาน และในห้องสำหรับให้บริการผู้ใช้บริการ ทำให้มีกลิ่นอาหาร เป็นภาพพจน์ที่ไม่ดีสำหรับองค์กรที่ให้บริการ (บางที่ก็มีกลิ่นปลา ร้าเลย (ชั้น2) กินกันหน้าเคาน์เตอร์ตอนเย็น ซึ่งยังเปิดให้บริการอยู่)	
(4.4) การตรงต่อเวลา คณะกรรมการต่างๆที่ตั้งขึ้น เช่น KM ไม่เคยมาประชุมครบทีม คนไหนไม่เข้าก็ไม่เข้าเลย เวลาประชุมไม่เคยตรงต่อเวลา	
5. ความชัดเจนในการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	12.1
(5.1) ขาดความชัดเจนในหน้าที่การปฏิบัติงานภายในฝ่าย	

ปัญหาอุปสรรค	ร้อยละ
(5.2) บางครั้งขอบเขตหน้าที่ของงานไม่ชัดเจน ทำให้เวลาเขียนประเมินผลงานไม่สามารถระบุตัวชี้วัดเป็นปริมาณตัวเลขที่นำไปวัดผลงานได้	
(5.3) ความชัดเจนในการแบ่งงาน	
(5.4) ลูกจ้างโครงการไม่มีการสังกัดฝ่าย ทำให้การร่วมงานและทำกิจกรรมบางอย่างมีปัญหา เนื่องจากไม่รู้จักสังกัดฝ่ายใด และไม่มีการเพิ่มข้อมูลลงในระบบงานที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินโครงการ	
6. การประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	6.1
(6.1) ปัญหาในการทำงานไม่มี มีแต่เจ้าหน้าที่ไม่ถูกกัน ทะเลาะกัน ทำให้มีปัญหาในด้านการประสานงาน	
(6.2) ปัญหาตามหน่วยงานต่างๆ ขาดผู้ประสานงาน ไม่มีคนคอยประสานงาน บางหน่วยงานควรจะมีคนรับผิดชอบมากกว่านี้ และในหน่วยงานควรมีเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์แต่ละหน่วยงานประจำ	
7. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	6.1
(7.1) มองไม่เห็นความสามารถของบุคคล ขาดการส่งเสริมทั้งในเรื่องงานและความรู้	
(7.2) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม	

ตารางที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
1. การปรับปรุงการบริหารงาน และประสิทธิภาพของบุคลากร	23.8
(1.1) ต้องแก้ใหม่ทั้งองค์กร คนที่อยู่มานานอาจเริ่มเฉื่อยเฉื่อยชา ไม่มีความกระตือรือร้น อยู่ไปวันๆ	
(1.2) อยากให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นช่วยเหลือและให้คำปรึกษางานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ควรกำหนดภาระงานของแต่ละงานในฝ่ายต้องชัดเจน ตอนนี้เหมือนทำงานซ้ำซ้อนทำให้เสียเวลามาก	
(1.3) ผู้บริหารบางคนทำตัวเหมือนนักเลง ควรปรับปรุงตัวใหม่ให้ดีขึ้นกว่านี้ ก่อนที่ภาพพจน์ของ สบค. จะเลวร้ายไปกว่านี้	
(1.4) ผู้บังคับบัญชาต้องรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าทำแต่ใจตนเอง	
(1.5) ควรตั้งทีมรับผิดชอบงาน โดยต้องมีหัวหน้าทีม ที่คอยตามงาน ไม่ใช่ภาระงานตกที่ใครคนใดคนหนึ่ง และมีการมอบหมายงานชัดเจน มีการประชุมทีมงาน ไม่ใช่แค่ประชุมฝ่ายอย่างเดียว	
(1.6) ควรมีแนวทางหรือบทลงโทษกับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	
(1.7) ถ้าเป็นไปได้ควรแยกพวกออกไป แต่คงยาก เพราะระบบที่มีมานานและยังคงมีต่อไป ถ้าผู้บริหารไม่มีจิตสำนึก	
(1.8) ไม่ควรมีผลประโยชน์ ทุกคนทำงานแบบเท่ากันทั้งงานนอกงานใน เงินโครงการ เงินโบนัส โบนัสพิเศษ เพราะกลไกสำนักงานไม่ได้ถ้าขาดกลไกทุกส่วน	
(1.9) อยากให้พนักงานในระบบเดียวกันได้รับสิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมกัน เช่นบุคลากรสามารถเลือกเวลาการทำงานมาเป็น 9.30 น. ได้เหมือนกัน มิใช่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	
(1.10) เรื่องเวลาการทำงาน ควรมีการกำหนดระยะเวลาแน่นอนชัดเจน บางคนมาสาย ขาด ก็ยังเป็นมาทำงานตรงเวลา	

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
2. การกำหนดภาระงาน	21.4
(2.1) กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน ซึ่งเป็นผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานเองละเอียดต่อการประสานงานที่สามารถระบุตัวบุคคลได้ว่าเรื่องใดต้องประสานงานกับใคร และขอบเขตของงานควรสัมพันธ์กับตำแหน่งด้วย	
(2.2) อยากให้มีการทบทวนภาระงานของเจ้าหน้าที่ใหม่ บางคนมีงานล้นมือ บางคนไม่มีงานทำหรือไม่ทำงาน	
(2.3) การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน	
(2.4) เรื่องภาระงานบางคนมีงานเยอะแต่ไม่มีคนช่วยงานเลยน่าเห็นใจในการทำงาน	
(2.5) ต้องการจัดกลุ่มของงานใหม่ และแบ่งฝ่ายแยกออกเป็นกลุ่มงานเพื่อคล่องตัวในการบริหารงาน	
(2.6) ปรับเปลี่ยนบางคนที่ไม่เคยเป็นหัวหน้าฝ่าย สนับสนุนให้เป็นหัวหน้าฝ่าย	
(2.7) เจ้าหน้าที่บางคนศึกษาต่อจนเวลาราชการอาจต้องใช้เวลาราชการทำการบ้าน อ่านหนังสือ ทำให้ไม่มีเวลาปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่คนอื่นที่มีภาระงานมากอยู่แล้วต้องรับงานไปทำ ควรให้เจ้าหน้าที่ที่มีการจัดสรรเวลาที่ดีกว่านี้	
(2.8) ก่อนมอบงานและกำหนดเวลางานแล้วเสร็จหรือส่งงาน ควรถามเจ้าหน้าที่ก่อนว่ารับงานได้หรือไม่ ไม่ให้มอบงานอย่างเดียวโดยไม่คำนึงว่าเจ้าหน้าที่ทำงานอะไรอยู่และจะสามารถรับงานเพิ่มได้หรือไม่	
(2.9) ควรเฉลี่ยงานไปให้คนอื่นในฝ่ายทำบ้าง จะได้ไม่โหลดงาน เฉพาะบางกลุ่มบางคน	
3. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	16.7
(3.1) ควรจัดให้มีการพบปะกันระหว่างเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่กับผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในด้านต่างๆ และเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มิเช่นนั้นจะมีช่องว่างในการทำงานเพิ่มขึ้น	
(3.2) ควรมีการจัดสัมมนาให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี เช่น การไปทำกิจกรรมนอกสถานที่ การแข่งขันกีฬา ให้ทุกคนได้ร่วมกันใช้เวลาให้เป็นประโยชน์	
(3.3) วัฒนธรรมสำนักที่ทำกันคือไหว้สวัสดีทำไม่ต้องทำต่อข้าราชการ พนักงานเงินงบประมาณเท่านั้น	
(3.4) อยากให้บุคลากรทุกฝ่ายประสานการทำงานไม่แบ่งฝ่ายแบ่งพวก	
(3.5) อยากให้จัดทำกิจกรรมร่วมกันของ สบค. จะได้รู้จักกันมากขึ้น และน่าจะมีระบบในการจัดการบริหารบุคลากรให้	
(3.6) เกิดการเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงทุกวันกับจริยธรรม	
(3.7) อยากให้มีการจัดสัมมนาที่เน้นความสามัคคีในองค์กร การวางตัวที่ดีในองค์กร	
(3.8) งานบุคคลควรมีการแนะนำน้องใหม่อย่างเป็นทางการในวันสัปดาห์ขึ้น เนื่องจากบุคลากรใหม่เพิ่มมากขึ้น และจัดอบรมพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานไม่เกิน 1 ปีเรื่องการปฏิบัติตัวให้ถูกกาลเทศะและการวางตัวที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร	

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
4. การสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน	14.3
(4.1) น่าจะมีนโยบายหรือมาตรการที่ช่วยผลักดันให้พนักงานเงินรายได้ทุกคนมีโอกาสปรับเป็นพนักงานเงินงบประมาณ หรือ ให้อำนาจพนักงานในอาชีพการงาน ได้มากขึ้นกว่านี้จะได้มีกำลังใจและทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้นอีก (โดยให้สิทธิ์พนักงานเงินรายได้ให้ได้รับโอกาสดังกล่าวโดยทั่วถึงกันอย่างยุติธรรม)	
(4.2) สร้างแรงจูงใจให้พนักงานด้วยสวัสดิการหรือความมั่นคงในเรื่องต่างๆ เพราะ สบค. เป็นที่ที่ทุกคนอยากเข้ามาทำงาน แต่ไม่มีหลักประกันอะไรรับรองความมั่นคงหรือสิทธิ์ที่พึงได้เลย ซึ่งเป็นสาเหตุให้พนักงานมีการลาออก จ้างใหม่อยู่เรื่อยๆ	
(4.3) มีแรงจูงใจเพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	
(4.4) เมื่อปฏิบัติดีต้องมีค่าชมหรือรางวัล เพื่อเป็นกำลังใจให้ทำดียิ่งขึ้นและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน	
(4.5) อยากให้มีความยุติธรรม เพิ่มสวัสดิการ ทุกวันนี้สวัสดิการไม่ได้ต่างจากคนใช้แรงงานเลย	
(4.6) รองหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานต้องมีเงินประจำตำแหน่งหรือสวัสดิการ	
5. การประเมินความดีความชอบ	9.5
(5.1) ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	
(5.2) ควรพิจารณาคนที่ผลของงาน ไม่ใช่เหมือนปีที่ผ่านมามาป่วย 45 วัน ยังเคยได้ 2 ชั้นก็มี	
(5.3) ควรนำวันเวลาการมาทำงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วย เพื่อให้คนทำดีมีขวัญและกำลังใจมากขึ้น	
(5.4) คนไม่ทำงานได้รับการประเมินเท่ากับคนทำงาน	
6. การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และจริยธรรม	9.5
(6.1) อยากให้มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากร ไปอบรมให้ได้ความรู้เพิ่มเติมตามหน้าที่งานที่ปฏิบัติ โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นบุคลากรระดับใด เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น นำมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
(6.2) ควรพัฒนาด้านการศึกษาออกสถานที่มากกว่านี้	
(6.3) การแต่งกายไม่เหมาะสม ใต้กางเกงมีไซ้แบบสูท เสื้อยืด	
(6.4) ควรมีข้อปฏิบัติสำหรับการแต่งกายมาทำงาน เจ้าหน้าที่บางคนใส่กระโปรงสั้นมากมาทำงาน	
7. การปรับปรุงสถานที่	2.4
(7.1) ห้องนำชายดีมีแค่มีเดียโฮปัสสาวะชายเสียหลายโถ และมีกลิ่น	
8. การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน	2.4
(8.1) ควรมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเรื่องการบริการของ สบค. ให้หน่วยงานต่างๆ ได้เข้าใจมากกว่านี้ เช่น สบค. เป็นผู้ดูแลระบบของเว็บไซต์ไม่ได้เป็นผู้ดูแลเนื้อหาของเว็บไซต์ คณะเป็นเจ้าของเว็บไซต์ซึ่งต้องตรวจสอบและดูแลเอง หรือการที่ สบค. มีบริการถ่ายภาพ มีเครื่อง MAC/MACBOOK ให้บริการ ตึก KITS เป็นต้น	

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	-	-
๒๑-๓๐ ปี	๑๖	๑๗.๖๑
๓๑-๔๐ ปี	๒๗	๒๙.๕๗
๔๑-๕๐ ปี	๒๔	๒๖.๑๗
สูงกว่า ๕๑ ปี	๕	๕.๔๓
รวม	๙๒	๑๐๐.๐๐

จากตาราง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๗

ส่วนที่ ๒ แสดงความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน							
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	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)	๔.๑๔	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. ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑๔ (๑๘.๔๒)	๓๓ (๔๓.๔๒)	๒๐ (๒๖.๓๒)	๗ (๙.๒๑)	๒ (๒.๖๓)	๓.๖๖	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)	๓.๕๙	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 แจงรายละเอียดในหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน	๑
(๑.๒) ช่วยสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในสำนักฯพัฒนาไปในทางที่ดี	๓
(๑.๓) โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑
(๑.๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มั่นคงให้ยั่งยืนเพื่อองค์กรแทนการจ้างบริษัทฯ มาทำงาน และเผยแพร่ไปยังหน่วยงานอื่นๆ ให้ความร่วมมือใจ	๑
(๑.๕) ทุกคนเป็นบุคลากรไม่ว่าประเภทใดควรมีสิทธิเท่าเทียมกัน 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) อยากให้มีการจัดหาอุปกรณ์ที่ช่วยเหลือในการทำงาน เช่น วิทยุสื่อสารระยะสั้น ใ้กับเจ้าหน้าที่ที่ออกไปให้บริการ เพราะที่มีอยู่ก็ใช้ไม่ได้แล้ว ที่ใช้ได้ก็แบตเตอรี่ไม่เก็บไฟ มอเตอร์ไซด์ที่ออกไปให้บริการทั้งฝ่ายมีอยู่คันเดียวจะพังเมื่อไหร่ก็ไม่รู้ ทุกวันนี้ก็ใช้มอเตอร์ไซด์ตัวเองทำงาน อยากได้อุปกรณ์เช็คสาย OTDR มากกว่า ๑ ชุด ที่มีตอนนี้ก็เช็คได้แต่ Fiber ถ้ามีที่เช็คสาย LAN ได้จะช่วยในการปฏิบัติงานมากกว่านี้	๑
(๑.๑๖) สามารถช่วยเกื้อกูลในการทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานอื่นได้ ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจกัน	๑
(๑.๑๗) พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประโยชน์ รมรณรงค์การรักองค์กร 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) พัฒนางานร่วมกันและพัฒนามาตามนโยบายหลักของมหาวิทยาลัย	๒
(๑.๒๒) มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	๑
(๑.๒๓) ควรมีการอบรมด้านเทคนิคสมาชิก ในการปฏิบัติงาน	๑

๒. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน	จำนวน(คน)
(๒.๑) ต้องการให้มีการจัดสัมมนาออกสถานที่ทุกๆ ปี หรือสัมมนาต่างประเทศ เพื่อให้พนักงานได้รีแล็กซ์และพักผ่อนในช่วงทำงานหนักมาตลอด ๑ ปี และเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น	๖
(๒.๒) อยากได้มีสวัสดิการที่พัก สถานที่ออกกำลังกาย ที่จอดรถ หากจำเป็นต้องจอดที่อาคารจอดรถควรมีสวัสดิการค่าจอดรถรายเดือนให้ หรือถ้าไม่มีงบส่วนนี้ก็ให้ทางานริบมาจากที่บ้านได้ เนื่องจากมาทำงานแล้วไม่มีที่จอดต้องวนหาไปเรื่อยๆ จนไปเจอที่จอดที่บ้านนะ	๑
(๒.๓) การพัฒนาความรู้ความสามารถ	๑
(๒.๔) ไม่ถูกไล่ออกก็บุญแล้วให้ความสำคัญกับงานทุกงาน ซึ่งก็มีส่วนร่วมในการผลักดันสำนักฯ ให้มีชื่อเสียง	๑
(๒.๕) พันธกิจใดเป็นพันธกิจหลักและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยควรได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่	๑
(๒.๖) ผู้ที่ทำการคิดริเริ่ม ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสมควรมีมาตรการเพื่อไม่ให้เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี และคนที่ทำงานจะได้อะไร	๑
(๒.๗) พิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ทุกงานมีความสำคัญเหมือนกันทุกงาน แต่ละงานจะมีความเสี่ยง ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน และขั้นตอนการทำงานที่ต่างกัน	๑
(๒.๘) ปรับเปลี่ยนวุฒิช่างเครื่องคอมพิวเตอร์จากเดิม ปวส. เป็นปริญญาตรี และให้ได้เงินเดือนตามวุฒิ,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 ชั้นแล้ว ๒ ชั้นอีก เพราะทำงานดี มีความตั้งใจพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้า มีความขยันมุ่งมั่น เพิ่มขึ้นทุกวันคะ	๓
(๒.๑๒) อยากให้ปรับวุฒิตำแหน่งช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ ให้เป็นวุฒิปริญญาตรี หรือปรับเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เงินจบ เพราะช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกคนตอนนี้ก็ต้องการความมั่นคงและเงินเดือนตรงตามวุฒิจริงของเค้า เราทุกคนรัก องค์กรครับ แต่เราก็ต้องใช้เงินเหมือนกันครับ และอยากให้มีประกันกลุ่ม ทุกวันนี้พวกผมต้องป็นป่วยที่สูงมีบางคนเคยตกลงจากบันไดปากแตก ไปหาหมอประกันสังคมก็ได้แต่พารา ความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุพวกผมค่อนข้างสูงนะครับ อยากให้ท่านผู้บริหารพิจารณาด้วยครับ	๑
(๒.๑๓) ที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันดีมากแล้ว เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	๑
(๒.๑๔) อีสาระในการตัดสินใจ การทำงานร่วมกัน	๒
(๒.๑๕) กิจกรรมพัฒนาบุคลากร พัฒนาศีล	๑
(๒.๑๖) สวัสดิการด้านการศึกษานุดรมีเงินสมทบช่วยเหลือโรงเรียนสาธิตฯ 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 ไม่ได้ไปสัมมนามากแล้วค่ะ	๒
๒. เลี้ยงข้าวกลางวันเดือนละครึ่งแทนความขอบคุณ บุคลากรรุ่นใหม่ไม่ใส่ใจ ไม่เคารพบุคลากรรุ่นเก่า เด็กรุ่นใหม่บางคนเดินสวนทางกันก็ไม่รู้จักกัน	๑
๓. ทำไม่ได้บุคลากรดีเด่นรายปีแล้ว ต้องตัดรางวัลรายเดือนด้วยคะ ได้รายเดือนหลายเดือนยังไม่ตัดเลยคะ ถ้าเหตุผลว่ารายปีได้รางวัลเยอะแล้ว แต่จริงๆก็เป็นรางวัลที่พึงได้มิใช่หรือคะ ส่วนตัว	๑
๔. ไม่ได้ไม่พอใจอะไรนะคะ แต่ไม่เข้าใจเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคะ	๑
๕. อยากให้ผู้บริการพิจารณาแบบทั้งองค์กรให้เล็กแต่แข็งแรงและมีประสิทธิภาพและผลงานมากกว่าทำองค์กรที่ใหญ่มีแต่คนไม่มีผลงาน	๑
๖. การเข้าทำงาน ๒ เวลา อยากให้ทบทวนว่าสำนักฯ ได้ประโยชน์อะไรบ้างจากการให้มีการทำงาน ๒ เวลา ควรยกเลิกการมาทำงาน ๒ ช่วงเวลา จากการสังเกตที่ผ่านมามีองค์กรไม่ได้รับประโยชน์ แต่เป็นการเอื้อให้บุคลากรมากกว่า	๒
๗. ควรมีความเป็นธรรมของคนในสังคมการทำงาน มีการยุติธรรมของงาน การประเมิน และมีการขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	๒
๘. ควรดูแลให้บุคลากรทุกคนได้รับประโยชน์จากหน่วยงานเท่าเทียมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความสามัคคีกันการจัดงานในแต่ละครั้ง มีรูปแบบต่างคนต่างจัด ต่างฝ่ายต่างจัดกันไปโดยไม่มีกรรมการนำฝ่ายต่างๆ 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. อยากให้มีขั้นตอนการทำงานในโปรเจ็คต่างๆมากขึ้น	๑
๑๔. อยากให้ ผอ. เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกกิจกรรมมากกว่านี้	๒
๑๕. อยากให้มีความสามัคคีกันอย่างจริงจังมากขึ้น	๑