

การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีต่อการดำเนินงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของคณะ

เพ็ญนภา กุลนาคัด* วังสวล เปรมกมล**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ที่มีต่อเอกลักษณ์คณะ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 117 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อเอกลักษณ์คณะตามเกณฑ์ประเมินตัวบ่งชี้ สมศ. ที่ 17 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นอาจารย์ ร้อยละ 59.8 เพศหญิง ร้อยละ 52.86 อายุงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.17 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.21 ความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ที่มีต่อเอกลักษณ์คณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.89) ประเด็นการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานพัฒนานิสิต ให้เป็นบัณฑิตที่สื่อสารเป็นเลิศ ประเสริฐน้ำใจ วินัยชั้นครู ดูแลสุขภาพ มีคะแนนความพึงพอใจ ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.9) ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ที่มีต่อเอกลักษณ์คณะ อยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ ประเด็นการกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและมีการปรับปรุงการดำเนินงานเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างเอกลักษณ์ “เป็นแหล่งเรียนรู้ศาสตร์ทางการศึกษาของประชาคมอาเซียน” ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.87)

เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ประเด็นตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีต่อการดำเนินงานเสริมสร้างเอกลักษณ์คณะ พบว่า มีบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้จำนวน 83 คน สรุปเป็นประเด็นที่สำคัญได้ 6 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับความถี่ ดังนี้ ปัญหาเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ ความชัดเจนของเอกลักษณ์ของคณะนโยบายที่เป็นรูปธรรม การพัฒนาและฝึกอบรม ให้นิสิตและบุคลากร การเปลี่ยนแปลงของระบบบริหาร และอื่น ๆ เช่น ต้องการให้มีผู้รับผิดชอบโดยตรง

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ เอกลักษณ์

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** นิสิตระดับบัณฑิตศึกษากาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

The Study Satisfaction of Educational Faculty's Personnels, Burapha University Toward the Strengthening of Faculty Identity

Pennapha Koolnaphadol Watcharapol Pramkamol

Abstract

The purposes of this research were 1) to study a satisfaction of personnel on the Faculty's identity 2) to analyze their knowledge on identity. The samples were 117 people which were derived from 166 staff of the Faculty. The Instrument was a questionnaire on satisfaction of the staffs regarding the identity of the Faculty based on the indicator 17th of ONESQA. The questionnaire consisted of 3 parts, part 1 was general information of the respondents included age, sex, period of employment and level of education, part 2 was the satisfaction on the identity and part 3 was comments or suggestions. The results were as follows:

1. The numbers of the respondents were 117. Most of them were instructors (59.8%) And the officers 47, most of them were female (78.72%). In a group of the instructor most of them were female (52.86%), had a period of employment between 1-5 years and graduated at a doctoral level 82.86%. In a group of the officers most of them had a period of employment between 6-10 years (36.17%) and graduated at bachelor degree (70.21%).

2. The satisfaction on the identity of the Faculty was in moderate ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 1.17). The highest item was 14th with mean = 3.58, S.D. = 1.19 (To define strategies in a development of students' performance to be excellence in communications, gracious, disciplinary and health care.). Followed by 11th with mean = 3.51, S.D. = 1.19 (To be a learning resource in science of education in ASEAN Community). The lowest item was "The monitoring and evaluating the implementation and improvement of the concrete operating to establish identity as "to be an education science resource of the ASEAN Community", found in moderate with mean = 2.96, S.D. = 1.11

3. The staff has provided suggestions in 6 issues; the public relations, the clarity of identity, the perceptible policy, a development and training for students and employers, the change of management system and other.

Keywords : Satisfaction, Identity

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษามีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนามนุษย์และในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จะมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ โดยการจัดกระบวนการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม ตลอดจนมีการพัฒนาทางด้านสติปัญญาและเป็นผู้ใฝ่รู้ โดยศึกษาแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากนโยบายด้านการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระยะที่ผ่านมา กำหนดให้มีการเพิ่มพูนและพัฒนาประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาในการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และความต้องการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยประสานความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด สำหรับสถาบันการศึกษาจะมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ตามความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียน โดยจัดให้มีความหลากหลายในด้านเทคนิควิธีการสอนและการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีพันธกิจที่สำคัญ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต และพัฒนากำลังคนทางด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง การวิจัยและพัฒนาเพื่อการสร้างองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้ทางด้านศึกษาศาสตร์และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องการให้บริการวิชาการแก่สังคมทางด้านศึกษาศาสตร์ และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่สังคมอุดมปัญญา และการพัฒนาคณะให้มีความเป็นเลิศ เชื่อมแข็ง และพึ่งตนเองได้

เอกลักษณ์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้กำหนดไว้ว่า “เป็นแหล่งเรียนรู้ศาสตร์ทางการศึกษาของประชาคมอาเซียน” โดยคณะศึกษาศาสตร์มุ่งเน้นให้องค์กรเป็นสถาบันชั้นนำในระดับนานาชาติที่ผลิตครูวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษาด้วยคุณภาพการจัดการศึกษาระดับสากล เป็นศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศ ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาวิจัยสังคมและประเทศ ด้วยในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2556 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน ตัวบ่งชี้ที่ 17 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถาบัน โดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานที่สอดคล้องกับจุดเน้น จุดเด่น (เอกลักษณ์) ของคณะ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555) แต่จากผลการรายงานการประเมินตนเองของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีการศึกษา 2555 พบว่าตัวบ่งชี้ สมศ ที่ 17 ของคณะ มีคะแนนการประเมินเฉลี่ย เท่ากับ 2 คะแนน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

เนื่องจากคณะศึกษาศาสตร์มีการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับจุดเน้น จุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะ และ มีการสร้างระบบการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและบุคลากรในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ แต่คณะกรรมการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามจุดเน้นจุดเด่น หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของคณะ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีต่อเอกลักษณ์ของคณะ ในการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ที่มีต่อเอกลักษณ์คณะ
2. เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อเอกลักษณ์คณะ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ที่มีต่อเอกลักษณ์คณะ ตามเกณฑ์ประเมินตัวบ่งชี้ สมศ ที่ 17

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งหมด 166 คน แบ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ 26 คน บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 85 คน บุคลากรสายสนับสนุน 55 คน

ตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ตัวอย่างจำนวน 117 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีต่อการดำเนินงานเสริมสร้างเอกลักษณ์คณะศึกษาศาสตร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 23 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ .87

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความพึงพอใจ

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อเอกลักษณ์คณะตามเกณฑ์ประเมิน ตัวบ่งชี้ สมศ. ที่ 17 แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อเอกลักษณ์คณะตามเกณฑ์ประเมินตัวบ่งชี้ สมศ. ที่ 17 โดยแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 พึงพอใจมากที่สุด 4 พึงพอใจมาก 3 พึงพอใจปานกลาง 2 พึงพอใจน้อย และ 1 พึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลากร ในเรื่องความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่มีต่อเอกลักษณ์คณะ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ ระดับความพึงพอใจ ซึ่งแบ่งเป็นช่วงๆ มีความหมายดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 พึงพอใจมากที่สุด 3.51-4.50 พึงพอใจมาก 2.51-3.50 พึงพอใจปานกลาง 1.51-2.50 พึงพอใจน้อย 1.00-1.50 พึงพอใจน้อยที่สุด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ข้อคำถาม และการใช้ภาษา เพื่อนำมาปรับปรุงให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรจำนวน 30 คน จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีต่อการดำเนินงานเสริมสร้างเอกลักษณ์คณะ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่	47	40.2
อาจารย์	70	59.8
รวม	117	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีต่อการดำเนินงานเสริมสร้างเอกลักษณ์คณะส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ร้อยละ 59.8

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีต่อการดำเนินงานเสริมสร้างเอกลักษณ์คณะจำแนกตามเพศ

บุคลากร	เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่	หญิง	37	78.72
	ชาย	10	21.28
	รวม	47	100.00
อาจารย์	หญิง	37	52.86
	ชาย	33	47.14
	รวม	70	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มของเจ้าหน้าที่จำนวน 47 คน ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.72 กลุ่มของอาจารย์จำนวน 70 คน ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.86

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีต่อการดำเนินงานเสริมสร้างเอกลักษณ์คณะที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

บุคลากร	อายุงาน (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่	1-5 ปี	13	27.66
	6-10 ปี	17	36.17
	11-15 ปี	7	14.89
	16-20 ปี	5	10.64
	21-25 ปี	2	4.26
	มากกว่า 25 ปี	3	6.38
	รวม	47	100.00
อาจารย์	1-5 ปี	20	28.57
	6-10 ปี	15	21.43
	11-15 ปี	10	14.29
	16-20 ปี	3	4.29
	21-25 ปี	3	4.29
	มากกว่า 25 ปี	19	27.14
	รวม	70	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าในกลุ่มเจ้าหน้าที่ ผู้ตอบส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.17 รองลงมาเป็นช่วงอายุงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.66 กลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 21-25 ปี ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 4.26 และกลุ่มอาจารย์ ผู้ตอบส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาเป็นช่วงอายุงานมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 27.14 กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 16-20 และ 21-25 ปี ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.29

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.21 รองลงมาเป็นผู้ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ร้อยละ 27.66 กลุ่มอาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 82.86 รองลงมาเป็นผู้ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ร้อยละ 17.14

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีต่อการดำเนินงานเสริมสร้างเอกลักษณ์คณะจำแนกตามระดับการศึกษา

บุคลากร	ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่	ปริญญาตรี	33	70.21
	ปริญญาโท	13	27.66
	ปริญญาเอก	1	2.13
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
	รวม	47	100.00
อาจารย์	ปริญญาตรี	0	0
	ปริญญาโท	12	17.14
	ปริญญาเอก	58	82.86
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
	รวม	70	100

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มี ต่อการดำเนินงานเสริมสร้างเอกลักษณ์คณะ จำแนกตามข้อคำถาม

การดำเนินงานของคณะศึกษาศาสตร์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึงพอใจ
1. การกำหนด “เป็นแหล่งเรียนรู้ ศาสตร์ทางการศึกษาของประชาคมอาเซียน” ให้เป็นเอกลักษณ์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	3.63	0.94	มาก
2. กำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการและโครงสร้าง/กิจกรรม ในการสร้างเอกลักษณ์ การเป็น “เป็นแหล่งเรียนรู้ศาสตร์ทางการศึกษาของประชาคมอาเซียน”	3.65	0.94	มาก
3. การสร้างความรู้ความเข้าใจกับเอกลักษณ์เป็นเป้าหมายที่ คณะศึกษาศาสตร์กำหนดต่อคณาจารย์และบุคลากร	3.43	0.92	ปานกลาง
4. การส่งเสริมและเปิดโอกาสให้คณาจารย์และบุคลากรมีส่วนร่วม ในภารกิจที่สะท้อน “เป็นแหล่งเรียนรู้ศาสตร์ทางการศึกษาของประชาคมอาเซียน”	3.38	0.81	ปานกลาง
5. การสนับสนุนทรัพยากรในการวิจัยเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.47	0.83	ปานกลาง
6. การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์	3.44	0.85	ปานกลาง
7. การดำเนินงานคณะ ในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา “เป็นแหล่งเรียนรู้ ศาสตร์ทางการศึกษาของประชาคมอาเซียน”	3.41	0.79	ปานกลาง
8. การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและมีการปรับปรุง การดำเนินงานเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างเอกลักษณ์ “เป็นแหล่งเรียนรู้ ศาสตร์ทางการศึกษาของประชาคมอาเซียน”	3.3	0.87	ปานกลาง
9. การดำเนินงานที่ส่งผลต่อการให้บริการวิชาการที่ตอบสนองต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.44	0.87	ปานกลาง
10. ผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันสะท้อนถึง เอกลักษณ์ที่คณะกำหนด	3.36	0.86	ปานกลาง
11. การเป็น “เป็นแหล่งเรียนรู้ ศาสตร์ทางการศึกษาของประชาคมอาเซียน”ก่อให้เกิดประโยชน์และ/หรือสร้างคุณค่าต่อสังคม	3.8	0.89	มาก
12. การกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน พัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิต ที่ มีความรู้ดี มีคุณธรรม นำสังคม	3.74	0.9	มาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มี ต่อการดำเนินงานเสริมสร้างเอกลักษณ์คณะ จำแนกตามข้อคำถาม (ต่อ)

การดำเนินงานของคณะศึกษาศาสตร์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึงพอใจ
13. การดำเนินงานที่ส่งผลต่อการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิต ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรม นำสังคม	3.68	0.89	มาก
14. การกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน พัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิต ที่สื่อสารเป็นเลิศ ประเสริฐน้ำใจ วินัยชั้นครู ดูแลสุขภาพ ได้	3.84	0.9	มาก
15. การดำเนินงานที่ส่งผลต่อการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิต ที่สื่อสารเป็นเลิศ ประเสริฐน้ำใจ วินัยชั้นครู ดูแลสุขภาพ	3.72	1	มาก
16. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมเอกลักษณ์ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	3.4	0.94	ปานกลาง
17. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์เอกลักษณ์คณะศึกษาศาสตร์ ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ	3.64	0.9	มาก
18. การกำหนด “เป็นแหล่งเรียนรู้ ศาสตร์ทางการศึกษาของ ประชาคมอาเซียน” สอดคล้องกับปรัชญา “สุโข ปัญญา ปฏิลาโก ความได้ปัญญา ให้เกิดสุข” และเป็นการดำเนินงาน ที่มีคุณค่าต่อสังคม	3.63	0.96	มาก
19. การกำหนด “เป็นแหล่งเรียนรู้ ศาสตร์ทางการศึกษาของ ประชาคมอาเซียน” สอดคล้องกับ อัตลักษณ์ “สื่อสารเป็นเลิศ ประเสริฐน้ำใจ วินัยชั้นครูดูแลสุขภาพ”	3.49	0.92	ปานกลาง
20. การบูรณาการเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมการเรียนการสอน กับการส่งเสริมเอกลักษณ์	3.37	0.86	ปานกลาง
21. การส่งเสริมให้คณาจารย์ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำวิจัย ที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	3.66	0.85	มาก
22. การส่งเสริมให้คณาจารย์ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการบริการทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับ เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	3.61	0.85	มาก
23. การส่งเสริมให้คณาจารย์ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	3.6	0.95	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	0.89	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเสริมสร้างเอกลักษณ์คณะโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.89) ประเด็นที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติงานพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่ สื่อสารเป็นเลิศ ประเสริฐน้ำใจ วินัยชั้นครู ดูแลสุขภาพ ได้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.9) ส่วนประเด็นที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 8 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและมีการปรับปรุงการดำเนินงานเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างเอกลักษณ์ “เป็นแหล่งเรียนรู้ศาสตร์ทางการศึกษาของประชาคมอาเซียน” อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.87)

อภิปรายผล

บุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มีการรับรู้ถึงเอกลักษณ์ของคณะศึกษาศาสตร์ และพึงพอใจกับแนวทางและนโยบายการดำเนินงานของคณะศึกษาศาสตร์ซึ่งมีความสอดคล้องกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของคณะศึกษาศาสตร์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากยังขาดการประชาสัมพันธ์ การสร้างความเข้าใจกับบุคลากร รวมไปถึงการชี้แจงสร้างความเข้าใจในการเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมนโยบาย เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของคณะศึกษาศาสตร์ให้บุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์รับทราบ ส่วนเรื่องของการดำเนินงานติดตามผลการดำเนินงานยังน้อยอยู่เนื่องจากงานของคณะศึกษาศาสตร์มีมากจึงอาจจะติดตามงานในแต่ละส่วนไม่ทั่วถึง ประกอบกับจำนวนเจ้าหน้าที่และอาจารย์ที่มีอายุงานน้อยมีจำนวนหนึ่ง ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และนโยบายการปฏิบัติงาน รวมถึงขาดความเข้าใจในการเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมและเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของคณะศึกษาศาสตร์การประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจในนโยบายของคณะศึกษาศาสตร์ที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของคณะศึกษาศาสตร์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐา กริทธิญ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้านต่าง ๆ โดยในด้านด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะ หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ยังขาดความชัดเจน ขาดการให้ข้อมูลที่สร้างความเข้าใจระเบียบข้อบังคับ ฯลฯ เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานยังไม่เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับ Locke (1976) ที่กล่าวไว้ว่า นโยบายในการบริหารงานขององค์กร เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ นฤมล มงคลแท้ (2550) ที่ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานราชการในสำนัก
 อำนวยการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบางด้าน
 มีความพึงพอใจปานกลาง บางด้านพึงพอใจน้อย จะเห็นได้ว่า การที่พนักงานราชการเกิดความพึงพอใจ
 ในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์การ ถ้าองค์การใดมีสิ่งที่เป็นสิ่งจูงใจมาก
 ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก พนักงานมีความรู้สึกอยากทำงาน พุ่มเพ
 ความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ
 อศยาพร สุวรรณภูมิ (2541) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานของ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ
 กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานของข้าราชการและ
 ลูกจ้างประจำ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบถึง
 เอกลักษณ์ของคณะ เช่น กำหนดเอกลักษณ์คณะในระเบียบและทำเป็นคู่มือแจกให้บุคลากรและนิสิต
 ได้อ่าน อบรมหรือประชุมเกี่ยวกับเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของคณะทุกปีให้กับบุคลากรใหม่และสร้าง
 ความเข้าใจกับบุคลากรทุกท่าน เป็นต้น และ 2) ปรับนโยบายให้เป็นรูปธรรม เสริมสร้างกิจกรรม
 ของคณะให้ชัดเจน และเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป ควรมีการวิจัยและพัฒนาแนวทางในการดำเนินงานในการ
 สร้างอัตลักษณ์คณะ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2557). รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2556
 (1 มิถุนายน 2556 ถึง 31 พฤษภาคม 2557). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐา กริทธิธ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นฤมล มงคลแท้. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนัก
 อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
 สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11* (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม* (พ.ศ. 2554-2558) ระดับอุดมศึกษาระดับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554)
- อศยาพร สุวรรณภูมิ. (2541). *ความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ กรมควบคุมความประพฤติ กระทรวงยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, In: M. D. Dunnette, *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Yamane, T. (1973). *Statistic : An Introduction Analysis*. (3rd ed.) New York: Harper and Row Publication.