

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2559 - 2561  
The Opinions of Staffs for Overall Operations Faculty of Senate at  
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang In 2016 - 2018

นริณี สุดเลิศศิลป์<sup>1\*</sup>  
Narinee Sudlertsilp<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น ความต้องการ และข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2559 - 2561 เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 330 คน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลากรมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.78) 2) ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = 0.80) 3) ด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = 0.74) 4) ด้านความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงานเรื่องต่างๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.79) ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานสภาคณาจารย์และพนักงาน คือ ควรเพิ่มงบประมาณ และเพิ่มจำนวนการจัดอบรมให้แก่บุคลากรสถาบันในเรื่องการเตรียมความพร้อมและจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

**คำสำคัญ:** ความคิดเห็น ความต้องการ การดำเนินงาน สภาคณาจารย์และพนักงาน

### Abstract

The purposes of this research were to study the level of opinions, needs and suggestions of the staffs for overall operations of Faculty of Senate at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang in 2016-2018. The main research methodology was conducted by obtaining the answered questionnaire from the staffs of both academic and academic support 330 of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. The results of this research were as follows: 1) The level of opinions on the benefits and welfare activities were at level of agreement ( $\bar{x}=4.23$ , S.D. = 0.78). 2) Public relations and information were at the agreed level ( $\bar{x}=4.12$ , S.D. = 0.80). 3) Academic and academic support were at level of agreement ( $\bar{x}=4.27$ , S.D. = 0.74). 4) The needs of the staffs who wish the Faculty of Senate to perform various tasks, overall at the highest level ( $\bar{x}=4.30$ , S.D.=0.79). Recommendations for improvement of Faculty of Senate performance were to increase the budget. And increase the number of training courses for institutional staff to prepare and prepare for higher positions would be made.

**Keywords:** opinions, needs, overall operations, Faculty of Senate

<sup>1</sup> สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพมหานคร, 10520

<sup>1</sup> Faculty of Senate, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Bangkok 10520

\*Corresponding author: e-mail: narinee.su@kmitl.ac.th

Received: 30 November 2018, Revised: 12 December 2018, Accepted: 18 December 2018, Published: 28 December 2018



## บทนำ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งบริหารจัดการโดยพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา พัฒนาประยุกต์องค์ความรู้และเทคโนโลยี ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง โดยภารกิจด้านการสอน วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2555) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย ส่วนงานวิชาการ ส่วนงานอื่น และองค์กรกลางของสถาบัน โดยสภาคณาจารย์และพนักงานเป็นองค์กรกลางของสถาบันตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551 มาตรา 27 “ให้มีสภาคณาจารย์และพนักงาน ประกอบด้วย ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน และกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานซึ่งมาจากคณาจารย์ประจำและพนักงานสถาบัน” โดยสภาคณาจารย์และพนักงานมีหน้าที่ตามมาตรา 28 ดังนี้ 1) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่อธิการบดีและสภาสถาบันในการบริหารกิจการของสถาบัน 2) สร้างและส่งเสริมความสามัคคีของคณาจารย์และพนักงาน 3) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและผลคุณเกียรติของคณาจารย์และพนักงานสถาบัน 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภาสถาบันมอบหมาย และดำเนินงานภายใต้ข้อบังคับสถาบันว่าด้วยสภาคณาจารย์และพนักงาน พ.ศ. 2555 (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2551, 2555) ซึ่งบทบาทและหน้าที่เหล่านี้โดยส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการแบบการตอบสนองตามที่บุคลากรของสถาบันได้มีการร้องเรียน หรือมีความประสงค์ให้ดำเนินการในเรื่องต่างๆ ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการบริหารกิจการสถาบัน หรือเรื่องที่ไม่สามารถดำเนินการโดยผ่านสายงานของตนได้ เปรียบเสมือนสภาคณาจารย์และพนักงานเป็นหน่วยงานร้องทุกข์นั่นเอง ซึ่งการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานตามหน้าที่ในข้อบังคับนั้น ยังสามารถดำเนินการได้ในรูปแบบการสร้างสนับสนุน และส่งเสริม ให้บุคลากรในสถาบันปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจจริงตามปณิธานที่ว่า “มุ่งมั่นให้การศึกษาและวิจัยเพื่อผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีของประเทศ” อย่างมีความสุขอีกด้วย (จรงค์ศักดิ์, 2561)

ปัจจุบันคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานประกอบด้วยผู้แทนของบุคลากรจากทุกส่วนงานซึ่งมาจากวิธีการเลือกตั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี ในชุดปัจจุบัน ตั้งแต่วันที่ 15 มกราคม 2559-14 มกราคม 2562 มีการจัดแบ่งโครงสร้างการดำเนินงานออกเป็น 3 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เช่น จัดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อน จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ร่วมเป็นกรรมการปรับปรุงสวัสดิการของสถาบัน ฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ดำเนินงานเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์โครงการ กิจกรรม เป็นองค์กรที่เป็นสื่อกลางติดตามและทำความเข้าใจกับประเด็นสำคัญๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสถาบันและบุคลากร ผ่านการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารสถาบัน และด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) จัดโครงการให้คำปรึกษาและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น โครงการการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น โครงการอาจารย์ดีเด่นและบุคลากรดีเด่น โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนจากงานประจำ (Routine to Research:R2R) ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรสถาบัน (สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2559) ซึ่งบทบาทในการสร้าง สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ การรู้จักตั้งคำถามจากปัญหางานประจำและช่วยหาคำตอบของสภาคณาจารย์และพนักงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปตามหน้าที่ของสภาคณาจารย์และพนักงาน (จรงค์ศักดิ์, 2561)

ดังนั้น การที่คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานได้ทราบถึงข้อมูลความคิดเห็น ความต้องการ รวมทั้งข้อเสนอแนะจากบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน พ.ศ. 2559-2561 จึงมีความสำคัญและเป็นผลดีอย่างยิ่งในการนำพาสภาคณาจารย์และพนักงานให้บรรลุตามหน้าที่และภารกิจ ผู้วิจัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงานจะได้รวบรวมและสรุปเป็นข้อมูล เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานในวาระถัดไปได้ทราบข้อมูลต่างๆ สามารถนำไป

พัฒนาการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร และแผนพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ในการกำหนดนโยบายส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาความต้องการและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรเป็นบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านการทดลองงานแล้ว (ปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน) มีจำนวนทั้งสิ้น 1,915 คน (สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2561) การสุ่มตัวอย่างเป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (ฮานินทร์, 2553) ในกรณีทราบจำนวนบุคลากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามประเภทบุคลากร โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 165 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 165 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน พ.ศ. 2559-2561 ทำการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน คนที่ 1 และรองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน คนที่ 2 ที่มีประสบการณ์ด้านการวิจัยและประมวลผล เพื่อตรวจสอบเนื้อหา (Content Validity) ให้ตรงกับหน้าที่และการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน โดยปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ด้วยค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (ประสพชัย, 2558) เพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ ส่วนที่ต่ำกว่า 0.5 ตัดออกจากแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของดัชนีมีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.81 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ จำนวน 30 ชุด มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (บุญเรียง, 2533) สำหรับความเชื่อมั่นที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.86

#### เกณฑ์การวัดและการแปลผลความหมาย

ข้อมูลความคิดเห็นและข้อมูลความต้องการของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิเคราะห์โดยวิธีวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) กำหนดเกณฑ์เพื่อใช้วัดเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (มัลลิกา, 2551) ในการแปลความหมายจากการคำนวณหาช่วงกว้างระหว่างขั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถนำค่าคะแนน และค่าเฉลี่ยแปลความหมายได้ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1 เกณฑ์การวัดและการแปลผลความหมาย**

คะแนนระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ระดับความต้องการ
5	4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มากที่สุด
4	3.41 - 4.20	เห็นด้วย	มาก
3	2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	ปานกลาง
2	1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย	น้อย
1	1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	น้อยที่สุด

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าทางสถิติและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้สถิติพรรณนา คือ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นและระดับความต้องการของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**ผลการวิจัย**

**1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.4 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 41.8 ระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 36.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 11 - 20 ปี ร้อยละ 40.9 เป็นบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวนเท่ากัน ร้อยละ 50 ซึ่งเป็นพนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน ร้อยละ 51.8 และสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ร้อยละ 20.3

**2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ**

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.78) โดยมีค่าคะแนนสูงสุดในเรื่องจัดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อนทุกปี เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการดูแลและให้ความรู้แก่บุตรของบุคลากรสถาบันในช่วงปิดภาคเรียน รองลงมาเรื่องจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี และผู้ทำชื่อเสียงคุณประโยชน์ให้แก่สถาบัน เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี ส่วนเรื่องที่มีค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน เข้าร่วมเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อดูแลผลประโยชน์ให้แก่บุคลากร และมีการรายงานผลการประชุมกรรมการกองทุนให้บุคลากรทราบภายใน 1 เดือน หลังจากประชุม (ตารางที่ 2)

**3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ**

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = 0.80) โดยมีค่าคะแนนสูงสุดในเรื่องเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ข่าวสาร ติดตาม และทำความเข้าใจกับบุคลากรในประเด็นสำคัญๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรและสถาบัน รองลงมาเรื่องมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร งาน กิจกรรม โครงการของสภาคณาจารย์และพนักงานผ่านทางแอปพลิเคชัน Line และ Facebook ส่วนเรื่องที่มีค่าคะแนนต่ำสุดได้แก่ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร งาน กิจกรรม โครงการของสภาคณาจารย์และพนักงานทุกครั้งเมื่อมีกำหนดการจัด โดยผ่านช่องทางกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานซึ่งเป็นผู้แทนบุคลากรของทุกหน่วยงาน (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (n=330)

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สภาคณาจารย์และพนักงานเล็งเห็นประโยชน์ของบุคลากรและการพัฒนาสถาบันเป็นหลัก โดยทำหน้าที่รักษาสวัสดิการและสวัสดิการให้แก่บุคลากร เพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด	4.25	0.74	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. กรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานในทุกหน่วยงาน เป็นสื่อกลางในการรับแจ้งปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการจากบุคลากร เพื่อนำมาร่วมประชุมและเสนอ ข้อมูลต่อผู้บริหารสถาบันพร้อมแจ้งผลให้บุคลากรทราบภายใน 2 เดือน หลังจากรับแจ้ง	4.21	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน เข้าร่วมเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อ ดูแลผลประโยชน์ให้แก่บุคลากร และมีการรายงานผลการประชุมกรรมการกองทุนให้บุคลากร ทราบ ภายใน 1 เดือน หลังจากประชุม	4.14	0.84	เห็นด้วย
4. จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี และผู้ทำชื่อเสียง คุณประโยชน์ให้แก่สถาบัน เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี	4.29	0.76	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. จัดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อนทุกปี เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการดูแลและให้ความรู้ แก่บุตรของบุคลากรสถาบันในช่วงปิดภาคเรียน	4.31	0.72	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. จัดโครงการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อการพัฒนาสถาบัน และนำข้อมูลที่ได้ เสนอฝ่ายบริหารสถาบัน ซึ่งเป็นประโยชน์แก่บุคลากรและการพัฒนาสถาบัน	4.15	0.84	เห็นด้วย
รวม	4.23	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ (n=330)

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ข่าวสาร ติดตาม และทำความเข้าใจกับบุคลากรในประเด็นสำคัญๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรและสถาบัน	4.15	0.82	เห็นด้วย
2. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร งาน กิจกรรม โครงการของสภาคณาจารย์และ พนักงานทุกครั้งเมื่อมีกำหนดการจัด โดยผ่านช่องทางกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ซึ่งเป็นผู้แทนบุคลากรของทุกหน่วยงาน	4.09	0.78	เห็นด้วย
3. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร งาน กิจกรรม โครงการของสภาคณาจารย์และพนักงาน ผ่านเว็บไซต์สภาคณาจารย์ฯ ชื่อว่า <a href="http://www.senate.kmit.ac.th/">http://www.senate.kmit.ac.th/</a> พร้อมมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.11	0.80	เห็นด้วย
4. มีข้อความต้อนรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร งาน กิจกรรม โครงการของสภาคณาจารย์และพนักงาน ปรากฏบนหน้าแรกของเว็บไซต์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ชื่อว่า <a href="http://www.kmit.ac.th/">http://www.kmit.ac.th/</a>	4.12	0.78	เห็นด้วย
5. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร งาน กิจกรรม โครงการของสภาคณาจารย์และพนักงาน ผ่านทางแอปพลิเคชัน Line และ Facebook	4.14	0.81	เห็นด้วย
รวม	4.12	0.80	เห็นด้วย

#### 4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานด้านวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = 0.74) โดยมีค่าคะแนนสูงสุดในเรื่องจัดโครงการเพื่อส่งเสริมให้ความรู้ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เช่น โครงการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research : R2R) รองลงมาเรื่องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและสัมมนาข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์ในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนเรื่องที่มีค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ จัดโครงการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเตรียมความพร้อมในการเสนอผลงาน เข้าร่วมการพิจารณาเป็น อาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ปชมท.และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าร่วมการพิจารณาเป็นบุคลากรดีเด่น ปชมท. (ตารางที่ 4)

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านวิชาการ (n=330)

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. จัดโครงการเพื่อส่งเสริมให้ความรู้ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เช่น โครงการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research : R2R)	4.30	0.77	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. จัดโครงการเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น โครงการส่งเสริมคณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นและผลงานทางวิชาการในระดับดีเด่น โครงการคลินิกและพี่เลี้ยงสำหรับปรึกษาปัญหาในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	4.26	0.75	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. จัดโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเตรียมความพร้อมในการเสนอผลงาน เข้าร่วมการพิจารณาเป็นอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ปอ.ท. และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เข้าร่วมการพิจารณาเป็นบุคลากรดีเด่น ปชมท.	4.24	0.73	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและสัมมนาข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ	4.28	0.70	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.74</b>	<b>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</b>

**5. สรุปความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน**

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการดำเนินงานสภาคณาจารย์และพนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = 0.77) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) และด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = 0.74 และ  $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.78 ตามลำดับ) ส่วนในด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = 0.80) (ตารางที่ 5)

**ตารางที่ 5** ความคิดเห็นต่อการดำเนินการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน (n=330)

ความคิดเห็นต่อการดำเนินการดำเนินงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	4.23	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ	4.12	0.80	เห็นด้วย
3. ด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)	4.27	0.74	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.77</b>	<b>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</b>

**6. ผลการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน**

ผลการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ระดับความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีความต้องการในระดับมากที่สุดโดย 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ต้องยื่นเคียงข้างบุคลากรสถาบันในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ โดยยึดผลประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ (2) ส่งเสริมการบริหารสถาบันแบบมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้และไม่เอื้อประโยชน์กับพวกพ้องของตนเอง (3) สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี และผู้ทำชื่อเสียงคุณประโยชน์ให้แก่สถาบัน ส่วนเรื่องที่มีค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ การจัดให้มีระบบการรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความต้องการ ปัญหาข้อขัดข้องของบุคลากร เช่น ผ่านผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานของหน่วยงานทางเว็บไซต์ E-mail แอปพลิเคชัน Line และ Facebook หรือการเสวนา (ตารางที่ 6)

**7. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานสภาคณาจารย์และพนักงาน**

ในส่วนข้อเสนอแนะของบุคลากร พบว่า มีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานสภาคณาจารย์และพนักงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ และด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) (ตารางที่ 7)

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์ และพนักงานดำเนินงาน (n=330)

ความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. วิเคราะห์ปัญหาและเสนอข้อคิดเห็น รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาแก่ฝ่ายบริหารอย่างรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์	4.31	0.78	มากที่สุด
2. เป็นองค์กลางที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง และการสรรหาที่โปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้ง การตรวจสอบ อุดหนุนและการร้องทุกข์	4.32	0.80	มากที่สุด
3. ต้องยื่นเคียงข้างบุคลากรสถาบันในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ โดยยึดผลประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ	4.37	0.78	มากที่สุด
4. ส่งเสริมการบริหารสถาบันแบบมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้และไม่เอื้อประโยชน์กับพวกพ้องของตนเอง	4.35	0.79	มากที่สุด
5. การดำเนินงานตรวจสอบข้อมูลอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะปัญหาที่อยู่ในความสนใจ	4.31	0.78	มากที่สุด
6. เสนอแนวคิดด้านการพัฒนาบุคลากรแก่ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เช่น การพัฒนาความรู้และศักยภาพการปฏิบัติงาน	4.28	0.76	มากที่สุด
7. สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี และผู้ทำชื่อเสียงคุณประโยชน์ให้แก่สถาบัน	4.33	0.77	มากที่สุด
8. จัดให้มีระบบการรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความต้องการ ปัญหาข้อขัดข้องของบุคลากร เช่น ผ่านผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานของหน่วยงานทางเว็บไซต์ E-mail แอปพลิเคชัน Line และ Facebook หรือการเสวนา	4.24	0.78	มากที่สุด
9. ดำเนินงานตามบทบาทในเชิงรุก เช่น การนำประเด็นที่เป็นปัญหาอยู่ในความสนใจกระทบต่อบุคลากรจำนวนมากมาศึกษา วิเคราะห์ และเสนอเป็นข้อมูลทางเลือกแก่ผู้บริหารสถาบัน	4.26	0.80	มากที่สุด
10. ควรเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในด้านการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์และพนักงาน และเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณชน	4.26	0.82	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.79</b>	<b>มากที่สุด</b>

**ตารางที่ 7** ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานสภาคณาจารย์และพนักงาน (n=330)

ด้าน	ข้อเสนอแนะ	อันดับความถี่
1. ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	- ควรเรียกร้องและดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรให้มากกว่านี้	5
	- ควรกำหนดบทบาทที่เด่นชัดในการรักษาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากร	4
	- ควรดำเนินงานอย่างเที่ยงธรรม เชื่อถือได้และยื่นเคียงข้างบุคลากร	2
2. ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ	- ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสภาคณาจารย์และพนักงานให้แก่บุคลากรเพิ่มมากขึ้น	3
	- ควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงบทบาท หน้าที่ของสภาคณาจารย์และพนักงานและช่องทางติดต่อให้แก่บุคลากร	2
3. ด้านวิชาการ (สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ)	- ควรเพิ่มงบประมาณ และเพิ่มจำนวนการจัดอบรมให้แก่บุคลากรสถาบันในเรื่องการเตรียมความพร้อมและจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	6
	- ควรจัดโครงการอบรมการทำวิจัยในงานประจำให้แก่บุคลากรตามตำแหน่งงาน เพื่อให้เข้าใจและเป็นการเน้นตามลักษณะงาน	3
	- ควรจัดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรหรือเวทีผู้บริหารพบปะบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในการบริหารงานที่ตรงกันอย่างต่อเนื่อง	1

### อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลของการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบระดับความคิดเห็น และความต้องการของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2559-2561 ในวาระการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน (15 มกราคม 2559-14 มกราคม 2562) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากร มีการดำเนินการ เช่น ผู้แทนจากคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานร่วมเป็นกรรมการปรับปรุงสวัสดิการให้กับบุคลากรสถาบัน จนทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นทุกรายการ รวมถึงการจัดโครงการต่างๆ ซึ่งเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคลากร เช่น โครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อน ให้บริการทางวิชาการและดูแลบุตรของบุคลากรในช่วงปิดภาคเรียน โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี และผู้ทำคุณประโยชน์หรือชื่อเสียงให้แก่สถาบัน เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ เป็นแบบอย่างที่ดีพร้อมทั้งส่งเสริมจรรยาบรรณให้แก่บุคลากร ดังนั้น จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภวานา และคณะ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2556-2558) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาชีวิตและสังคม เนื่องจากโครงการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ ดำเนินการเป็นโครงการที่ประชาชนสามารถมองเห็นเป็นรูปธรรม สามารถจับต้องได้ และสามารถตอบสนองความต้องการจึงทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจจึงทำให้มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

2. ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ โดยเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานภายใต้การจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจไม่เด่นชัดในแง่การดำเนินงานเพื่อบุคลากรโดยตรง หรืออาจเป็นเพราะบุคลากรไม่ได้รับทราบการประชาสัมพันธ์ของสภาคณาจารย์และพนักงาน จึงทำให้การดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศอยู่ในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของธนากร (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องพฤติกรรมการเปิดรับและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อสื่อประชาสัมพันธ์โครงการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อสื่อประชาสัมพันธ์โครงการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ในจังหวัดนครนายกด้านความสะดวกในการค้นหาข้อมูลมีความพอใจในระดับปานกลาง ด้านความครบถ้วนของข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความทันสมัยของข้อมูลมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และด้านความน่าสนใจของข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมาก

3. ด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงานด้านวิชาการ มุ่งเน้นการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากร เช่น จัดโครงการส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการ : การจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น โครงการอาจารย์ดีเด่นและบุคลากรดีเด่น โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ : โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนจากงานประจำ (Routine to Research : R2R) โครงการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรสถาบัน (คลินิกและพี่เลี้ยงสำหรับเรื่องปรึกษาปัญหาในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น) จัดการประชุมวิชาการ เรื่อง การวิจัยในระบบการศึกษาไทย (CRTES) เป็นส่วนหนึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสถาบันอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี และเกิดผลเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง สอดคล้องกับการรายงานของจรงค์ศักดิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนวิชาการภายใต้งานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สนับสนุนการให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำผ่านงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการให้บุคลากรตั้งโจทย์วิจัยจากปัญหาหน้างาน จากนั้นจึงช่วยกันหาคำตอบ และให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการหาคำตอบอย่างมีระบบ โดยมุ่งเน้นการวิจัยเพื่อแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนางานประจำเพื่อให้บริการ ที่ดีขึ้นตามวงล้อคุณภาพ PDCA ภายใต้เครื่องมือ Kaizen, Lean, R2R และ Checklist เป็นต้น สภาคณาจารย์และพนักงานยังมีโครงการให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานวิจัยจากงานประจำ เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่องสำหรับบุคลากรใหม่หรือบุคลากรที่สนใจ มีโครงการต่อเนื่องเกี่ยวกับการวิเคราะห์งานจากงานประจำ เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงจากงานประจำ รวมทั้งกระบวนการตั้งโจทย์วิจัยและการวิจัยในบริบทของการวิจัยจากงานประจำ สำหรับบุคลากรที่ต้องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำ รวมทั้งต้องการพัฒนา



งานประจำให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีขึ้น มีโครงการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรสายสนับสนุน ในลักษณะการเป็นที่ปรึกษาสำหรับปรึกษาเรื่องของการพัฒนางานประจำเป็นการแก้ปัญหาหน่วยงานประจำที่ทำอยู่ หรือพัฒนางานประจำให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อการพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนางองค์กร ซึ่งจากการดำเนินงานในโครงการดังกล่าวมาเป็นระยะเวลา 3 ปี มีผู้เข้าร่วมโครงการ มากกว่า 50 ราย ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถนำผลงานที่แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาขึ้น เพื่อเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้มากกว่า 10 ราย และอีกกว่า 20 ราย ที่มีการปรับปรุงงานเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง

4. ผลของระดับความต้องการ และข้อเสนอแนะของกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน ระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกรายการ โดยเฉพาะด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการรวมถึงด้านวิชาการ ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรเกิดปัญหา มีความคิดเห็นหรือความต้องการในประเด็นต่างๆ บุคลากรสามารถแจ้งผ่านกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานซึ่งเป็นผู้แทนของทุกหน่วยงาน และกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานจะรวบรวมข้อมูลที่ได้รับ และนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ได้ร่วมกันพิจารณาเพื่อหาแนวทางแก้ไข จากนั้นสภาคณาจารย์และพนักงานจะนำเสนอข้อมูลดังกล่าวพร้อมแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาต่อผู้บริหารสถาบัน เพื่อบูรณาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรและการพัฒนาสถาบันต่อไป สอดคล้องกับการรายงานของจรงค์ศักดิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนวิชาการภายใต้งานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และแสวงหากลยุทธ์ในการปฏิบัติการกิจของตนเองให้มีความเข้มแข็งอยู่เสมอ มีการผนึกกำลังสร้างความร่วมมือ โดยการประสานงาน และใช้ทรัพยากรและความเชี่ยวชาญในแต่ละสถาบันที่มีอยู่ มาบูรณาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานแบบเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การพัฒนางองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา ในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2559-2561 จากบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน วิชาการ จำนวน 330 คน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน ในด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ และด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) พบว่า บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นความคิดเห็นของบุคลากรในการประเมินการดำเนินงานตามหน้าที่ และการจัดโครงการ กิจกรรมของคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงกับบุคลากรสถาบัน ในขณะเดียวกันในด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

2. ความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงานในเรื่องต่างๆ พบว่า บุคลากรให้ระดับความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งในเรื่องที่บุคลากรมีความต้องการมากที่สุด ยังคงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเป็นประโยชน์โดยตรงกับบุคลากร คือ สภาคณาจารย์และพนักงานต้องยื่นเคียงข้างบุคลากรสถาบันในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ โดยยึดผลประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ

3. ข้อเสนอแนะของบุคลากร (ที่มีลำดับความถี่มากที่สุดในแต่ละด้าน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ได้แก่ ควรเรียกร้องและดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรให้มากกว่านี้ ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ได้แก่ ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสภาคณาจารย์และพนักงานให้แก่บุคลากรเพิ่มมากขึ้น และด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) ได้แก่ ควรเพิ่มงบประมาณ และเพิ่มจำนวนการจัดอบรมให้แก่บุคลากรสถาบันในเรื่องการเตรียมความพร้อมและจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ กรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานผู้แทนหน่วยงานควรมีการสื่อสารกับบุคลากรในหน่วยงานของตนอย่างทั่วถึง จริงจังและต่อเนื่อง เพื่อเป็นสื่อกลางในการรับแจ้งปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะจากบุคลากร และสภาคณาจารย์และพนักงานควรจัดโครงการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เพื่อได้รับฟังและรวบรวมปัญหา ข้อเสนอแนะจากบุคลากร และนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และเสนอผู้บริหารสถาบันดำเนินการให้แก่บุคลากรต่อไป ซึ่งต้องแจ้งความคืบหน้าและผลการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับทราบอย่างรวดเร็ว

2. ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ควรจัดทำรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับการประชาสัมพันธ์เชิงรุกทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น ทางแอปพลิเคชัน Line และ Facebook เพื่อให้บุคลากรได้แจ้งและปรึกษาปัญหาและข้อมูลต่างๆ โดยสภาคณาจารย์และพนักงานควรตอบข้อคำถามให้แก่บุคลากรอย่างรวดเร็ว และมีช่องทางให้บุคลากรได้สนทนากับประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน ประธานฝ่ายต่างๆ ของสภาคณาจารย์และพนักงาน

3. ด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) สภาคณาจารย์และพนักงานควรจัดโครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แจ้งปัญหา และข้อขัดข้องในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เช่น โครงการคลินิกสัญจรเพื่อพบปะและให้คำปรึกษาการทำงานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research : R2R) แก่บุคลากรตามหน่วยงานและควรติดตามผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอแนะของบุคลากรในด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ และด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) เพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานในวาระถัดไป ควรนำข้อมูลนี้ไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับภารกิจของสถาบันโดยจะส่งผลให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาโดยเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่นเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้บริหารหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เนื่องจากจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนจากประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน และกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานในการดำเนินการ ผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้ขอขอบคุณ บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ได้สนับสนุนการดำเนินการวิจัยครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

จรงค์ศักดิ์ ทุมวน.2561. การพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนวิชาการภายใต้งานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. รายงานการวิจัยเข้าร่วมงานประชุมวิชาการ ครั้งที่ 13 ประจำปี 2561 จัดโดย สกอ.ร่วมกับควท.

ธนกร สุนทรโกลิน.2555. พฤติกรรมการเปิดรับและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อสื่อประชาสัมพันธ์โครงการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในจังหวัดนครนายก. [Online]. Available: <https://www.spu.ac.th/commarts/files/2012/07/.pdf>. (สืบค้นเมื่อ พฤศจิกายน 2561)

ธานีรินทร์ ศิลปจารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS ครอบคลุมทุกเวอร์ชัน. กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสฮาร์แอนด์ตี

- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2533. วิธีวิจัยทางการศึกษา. [Online]. Available <https://opac.psu.ac.th/BibDetail.aspx?bibno=32876>. (สืบค้นเมื่อ กันยายน 2561)
- ประสพชัย พสุนนท์. 2558. ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. [Online]. Available: [ejournals.swu.ac.th/index.php/IOS/article/download](http://ejournals.swu.ac.th/index.php/IOS/article/download) (สืบค้นเมื่อ กันยายน 2561)
- ภาวนา พ่อตาแสง เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา และศักดิ์พงษ์ หอมหวล. 2558. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2556 - 2558) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. [Online]. Available: [http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2558Vol3No1\\_87.pdf](http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2558Vol3No1_87.pdf). (สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2561)
- มลลิกา บุณนาค. 2551. สถิติเพื่อการวิจัยและตัดสินใจ. [Online]. Available <http://oldweb.pharm.su.ac.th/library2004/Admin/ShowPM.asp?Barcode=BKK015675>. (สืบค้นเมื่อ กันยายน 2561)
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2551. พระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2555. ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยสภาคณาจารย์และพนักงาน พ.ศ. 2555.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2555. แผนกลยุทธ์. 2555 – 2563 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2559. รายงานการประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 1/2559 วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2559.
- สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการทดลองงาน ณ เดือนกันยายน 2561.