

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏของบุคลากร สังกัดสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และสถานที่สังกัด

สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่อายุต่างกันมีความพึงพอใจในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกัน
4. บุคลากรประเภทต่างกันมีความพึงพอใจในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกัน
6. บุคลากรที่สังกัดสถาบันต่างกันมีความพึงพอใจในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1,643 คน

1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 320 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากร สังกัดสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่างในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านปรัชญา ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดและประเมินผล ด้านการประกันคุณภาพ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงอธิการบดีสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง ทั้ง 4 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

3.2 ผู้วิจัยได้ติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองพร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา 289 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.31

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การหาค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง ใช้การหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทของบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และสถาบันที่สังกัด ใช้การทดสอบค่า F-test

สรุปผล

การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง สรุปผลดังนี้

1. ความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง จำแนกตามตัวแปรดังนี้

2.1 อายุต่างกันมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 วุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ประเภทบุคลากรต่างกันมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 สังกัดต่างหน่วยงานกันมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.6 สังกัดต่างสถาบันกันมีความพึงพอใจ ทั้งในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ แยกอภิปรายเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง

1. ความพึงพอใจของบุคลากร ในด้านปรัชญา จากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจ ในข้อ ปรัชญาของสถาบันควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ในระดับมาก ทั้งนี้จะเป็นเพราะ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปรัชญาของสถาบันราชภัฏ ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาของมท วิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นไทย (มท.ป. > 3) ที่มีพันธกิจที่สำคัญที่จะต้องดำเนินการคือ การบริการวิชาการแก่ท้องถิ่นและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ทุกท้องถิ่นล้วนมีกระบวนการเรียนรู้และสั่งสมภูมิปัญญาต่าง ๆ อันเป็นของตนเองซึ่งภูมิปัญญาดังกล่าวอาจจะอยู่ในรูปของความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมาถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องทำหน้าที่ส่งเสริมให้ท้องถิ่นได้เสริมสร้าง และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพให้

เหมาะสมกับยุคสมัยมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการนำเอากระบวนการเรียนรู้และภูมิปัญญาต่างๆ ของท้องถิ่นมาส่งเสริมการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยได้ด้วย

บุคลากรในสถาบันราชภัฏ ได้รับการสร้างความเข้าใจ ความรู้และแนวทางการจัดการศึกษา จากปรัชญาของสถาบันอย่างชัดเจน หลาย ๆ วิธี เช่น การประชุม ชี้แจง การเผยแพร่เอกสาร และนำปรัชญาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มาเป็นจุดมุ่งหมายของโครงการ แผนงาน ปฏิบัติการสอน การจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตร และเสริมหลักสูตร มาโดยตลอด ทำให้ผลผลิตของสถาบันราชภัฏ ประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจของท้องถิ่น ที่สถาบันราชภัฏตั้งอยู่ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาและพระราชบัญญัติของสถาบันราชภัฏ ที่ว่าต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น บุคลากรที่ยึดถือปรัชญาของสถาบัน เป็นตัวแบบในการดำเนินงานทุกอย่างที่จัดขึ้น จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก

2. ความพึงพอใจของบุคลากร ในด้านการบริหารจัดการ ที่พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ ในข้อ ผู้บริหารควรจะมี ความสามารถและความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่สูงขึ้น เนื่องจากการปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะบริบทในการบริหารจัดการเป็นหลักสมัยใหม่ จึงต้องการความสามารถของผู้บริหารมืออาชีพ และต้องจัดการงานให้บรรลุผลสำเร็จท่ามกลางภาวะแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับสถานภาพหน่วยงาน ให้มีขอบเขตงาน กว้างขึ้น สูงขึ้น ย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกดี มีเกียรติ มีความภูมิใจ และตัวแทนของหน่วยงานก็คือ ผู้บริหาร ความคิดที่สอดคล้องกับ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลการตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

หน่วยงานใด ๆ ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชน ถ้ามีผู้นำซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของหน่วยงาน มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบสูง ย่อมประกันความสำเร็จ และประกันคุณภาพของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ผู้ที่อยู่ภายใต้การนำ ของผู้นำก็ย่อมเกิดความเชื่อมั่น อบอุ่น และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามปรัชญาของหน่วยงานนั้น ๆ เดิมที่เช่นเดียวกัน

3. ความพึงพอใจของบุคลากร ด้านการวัดและประเมินผล จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ ในข้อ “สถาบันควรสร้างความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และมุ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร” น่าจะเป็นเพราะบุคลากร จะรู้สึกสบายใจ มีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรม ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ทำให้ลดความกังวลใจ ว่าอาจไม่ได้รับความยุติธรรม ทำได้อาจจะไม่ได้ดี เกรงผู้ที่ไม่

ทำงาน แต่จะได้รับผลตอบแทนมากกว่าคน เมื่อแน่ใจว่าโปร่งใส บุคลากรจะทุ่มเท การปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่ง ความโปร่งใสจะทำให้เกิดมาตรฐาน ในการปฏิบัติงาน เป็นบรรทัดฐานที่บุคลากรจะนำไปเป็นจุดหมายปลายทางของการปฏิบัติงาน ให้ได้มาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐาน นั้นหมายถึงการที่จะได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเหมาะสม ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ บุคลากรมีความต้องการ ให้สถาบันราชภัฏ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และมุ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมให้ผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2521 : 155) คือผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่นๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัล หรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน และผลตอบแทนภายนอก โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ นั่นคือความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูก กำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรม ของผลตอบแทนที่รับรู้แล้ว

4. ความพึงพอใจของบุคลากร ด้านการประกันคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ ในข้อที่ว่า "การเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเป็นไปทั้งเพื่อความเป็นอิสระทางวิชาการ และความเป็นเลิศทางวิชาการ" ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ ความเป็นอิสระทางวิชาการ และความเป็นเลิศทางวิชาการ นั้น จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการศึกษา ค้นคว้า ความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยที่ไม่ต้องมีกรอบที่ตีไว้ในวงแคบ ความรู้ที่เกิดจากการศึกษา ค้นคว้า ควรเป็นไปอย่างเสรี เป็นความรู้ที่บริสุทธิ์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลายรูปแบบ ถ้าบุคลากรมีกรอบในการศึกษา ค้นคว้า หากความรู้ ไม่ว่าจะมีความต้องการผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สังคม หรือการเมืองก็ตาม จะทำให้การหาความรู้ใหม่ ๆ ถูกสกัดกั้น เพื่อทำให้บุคลากรมีความรู้สึกปลอดภัยว่าจะอยู่ในกรอบที่ถูกต้อง

เมื่อสถาบันมีอิสระทางวิชาการ และเป็นเลิศทางวิชาการ บุคลากรจะพยายาม คิดค้น และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง สามารถเผยแพร่ และนำมาเป็นฐานในการวางแผน พัฒนางานของสถาบันให้ก้าวหน้าต่อไป ไม่มีวันสิ้นสุด สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 คือกำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นนิติบุคคล ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการโดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง

เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกด้าน ส่วนใหญ่พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏทุกแห่ง ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งพื้นฐานความคิดของคนในภาคเดียวกัน วัฒนธรรม ความต้องการของท้องถิ่นใกล้เคียงกัน การบริหาร การจัดคณะ การจัดวิชา มีความใกล้เคียงกัน จึงทำให้ความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง ใกล้เคียงกัน จะมีส่วนปลีกย่อยเล็กน้อยที่อาจจะต่างกัน แต่เมื่อมองในภาพรวมแล้วกล่าวได้ว่า ไม่แตกต่างกัน

อนึ่ง ระบบการศึกษาเดิมของสถาบันราชภัฏ และระบบการบริหารราชการไทยแต่เดิม มักจะดำเนินการแบบเดิม ๆ ไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงมากมาย บุคลากรอาจจะเกิดความรู้สึกที่รับไม่ได้กับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนไปในทางตรงข้ามกับความเคยชินในพฤติกรรมของเขาเหล่านั้น แต่การเปลี่ยนสถานภาพของสถาบันราชภัฏครั้งนี้ เป็นไปในทางบวก จึงเป็นเรื่องที่ดีที่บุคลากรยินดีรับทุกสถาบัน ทุกหน่วยงาน อนึ่ง ทุกกลุ่มคนตามตัวแปรที่กำหนด ได้ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องร่วมมือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มาโดยตลอด ไม่มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่จะก่อให้เกิดการกระทบกระเทือน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. เผยแพร่ผลงานการวิจัยนี้ แก่บุคลากรสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยเผยแพร่ ทั้งในลักษณะเป็นรูปเล่ม บทคัดย่อ และแผ่นพับ เพื่อให้บุคลากรรับทราบผลการวิจัยในภาพรวม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเตรียมตัว เข้าสู่หน่วยงานที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพต่อไป

2. นำเสนอประเด็นผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกเสนอให้ตรงกลุ่ม เช่น นำเสนอผลเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการแก่ผู้บริหาร เพื่อจะได้ทราบความต้องการความพึงพอใจของบุคลากรในภาพรวมว่า ผู้นำสถาบันราชภัฏที่บุคลากรต้องการ ควรมีคุณสมบัติ และมีภาวะผู้นำในด้านใดบ้าง

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำประเด็นที่บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ไปจัดประชุมสัมมนา หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อหาแนวทางดำเนินการ แก่บุคลากรในเรื่องเหล่านี้ จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

เกิดขวัญ กำลังใจ ในการสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นการประกันคุณภาพการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรหยิบประเด็นเล็ก ๆ ที่ค้นพบ จากการวิจัยครั้งนี้ ทำวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยพิจารณาเก็บข้อมูล จากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นนั้นจริง ๆ โดยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อสรุปผลการวิจัย ที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางานได้อย่างกว้างขวาง
2. ควรปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ ให้เหมาะสมแล้วใช้เก็บข้อมูลซ้ำอีกครั้งหนึ่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเดิม หรือเก็บข้อมูลจากสถาบันราชภัฏเขตอื่น เพื่อนำผลเปรียบเทียบดูความเปลี่ยนแปลง
3. เมื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเรียบร้อยแล้ว ควรทำวิจัยศึกษาความพึงพอใจ และปัญหาอุปสรรคอีกครั้ง เพื่อศึกษาผลและการแก้ไขปัญญาด้านต่าง ๆ ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University