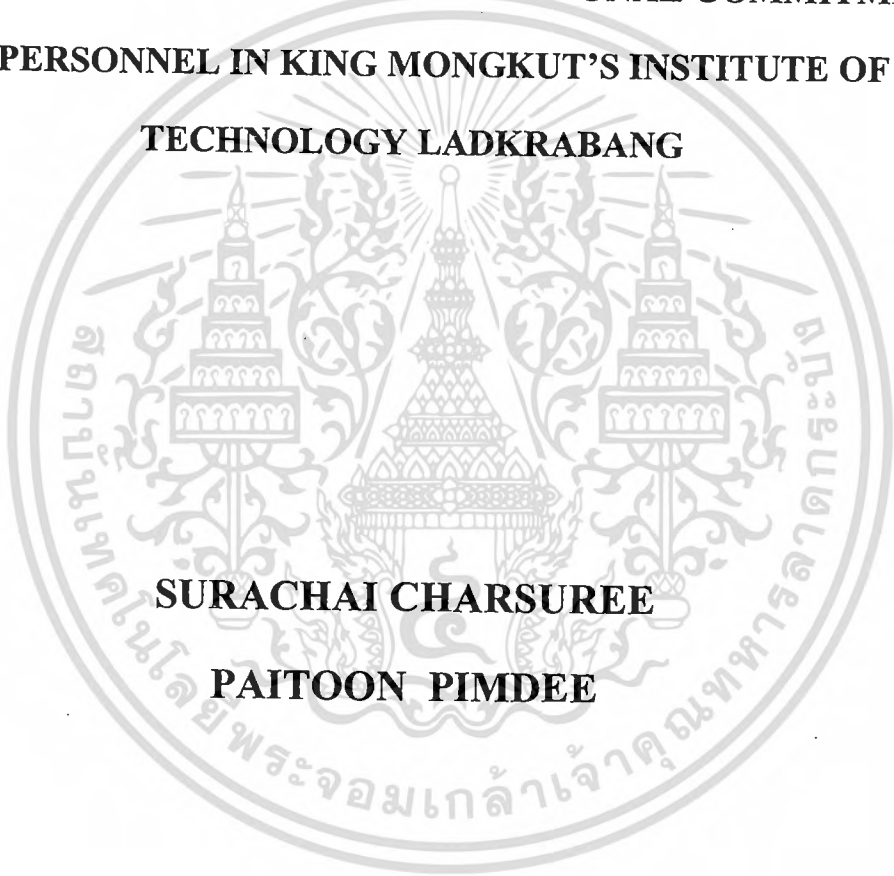




**FACTORS AFFECTING ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF PERSONNEL IN KING MONGKUT'S INSTITUTE OF  
TECHNOLOGY LADKRABANG**



**SURACHAI CHARSUREE  
PAITON PIMDEE**

**FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2007**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

FACTORS AFFECTING ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF PERSONNEL IN KING MONGKUT'S INSTITUTE OF  
TECHNOLOGY LADKRABANG

สุรัชย์ ชาตุรีย  
ไพฑูรย์ พิมพ์

RCH  
LG  
395  
K5  
๘๘47๗

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน..... 84064  
วัน,เดือน,ปี..... 25 ก.ย. 2551

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2550

119894๑๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ผู้วิจัย อาจารย์สุรชัย ชาสุรีย์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพฑูรย์ พิมดี  
ปีที่ทำวิจัย พ.ศ. 2550  
ที่ทำงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสถาบันปีงบประมาณ 2550 จำนวน 227 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ที่สนคติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) ความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) ความเข้าใจระบบการทำงาน ( $X_4$ ) การพิจารณาความดีความชอบ ( $X_{10}$ ) ความอิสระในการทำงาน ( $X_7$ ) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .671 , .644 , .599 , .567 , .486 , .446 และ .225 ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) ที่สนคติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ ) โดยปัจจัยเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันได้ร้อยละ 60.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y' = 0.936 + 0.338X_5 + 0.168X_6 + 0.211X_{11} + 0.060X_8$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z'_y = 0.392Z_5 + 0.243Z_6 + 0.276Z_{11} + 0.101Z_8$$

คำสำคัญ : ความผูกพัน / ความผูกพันต่อองค์กร / พนักงานสถาบัน / ปัจจัยที่ส่งผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**Research Title** Factors Affecting on Organizational Commitment of Personnel in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

**Researcher** Mr. Surachai Charsuree  
Assistant Professor Paitoon Pimdee

**Year** 2007

**Office** Faculty of Industrial Education  
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang  
Chalongkrung Rd., Ladkrabang, Bangkok 10520

### ABSTRACT

The objective of this research is to factors affecting on organizational commitment of personnel in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL). A sample of 227 personnels who working in the budget year 2007 were selected by stratified random sampling. Using questionnaires developed at the reliability of .88. The data were analyzed by statistical method comprising mean, standard deviation, correlation and stepwise multiple regression. The research results can be summarized as follows :

1. Opinion' personnel at the moderate level and commitment' personnel at the high level.
2. Factors correlated with organizational commitment of personnel are found as character of work( $X_5$ ) attitude towards colleague and organization( $X_{11}$ ), expectation to be responded from the organizations( $X_6$ ), understanding in system of work( $X_4$ ), merit consider ( $X_{10}$ ) liberty of work( $X_7$ ) and participation in management( $X_8$ ). These factors to correlation coefficient were .671 , .644 , .599 , .567 , .486 , .446 and .225 respectively.

3. Factors affected towards organizational commitment of personnel are found as character of work( $X_5$ ) expectation to be responded from the organizations( $X_6$ ), attitude towards colleague and organization( $X_{11}$ ) and participation in management ( $X_8$ ). These factors are found 60.90 percents affected towards organizational commitment of personnel with .05 statistical signification level.

The estimated equations are obtained as follows :

The prediction equation representing described in terms of raw scores as :

$$Y' = 0.936 + 0.338X_5 + 0.168X_6 + 0.211X_{11} + 0.060X_8$$

And then the prediction equation representing described in terms of standard scores as :

$$Z'_y = 0.392Z_5 + 0.243Z_6 + 0.276Z_{11} + 0.101Z_8$$

**Keywords :** commitment / organizational commitment / personnel / Factors affecting

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา II ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
สารบัญ.....	III
สารบัญตาราง.....	V
สารบัญภาพ.....	VIII
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	5
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>7</b>
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	7
2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน.....	7
2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน.....	8
2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	9
2.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	15
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	15
2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	16
2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	17
2.3 พนักงานมหาวิทยาลัย.....	20
2.4 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	23
2.4.1 ข้อมูลพื้นฐานสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของสถาบัน.....	25
2.4.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ ปณิธาน และพันธกิจของสถาบัน.....	27
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b> วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
<b>บทที่ 4</b> ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4.1 รายละเอียดของการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4.2 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของพนักงานสถาบัน.....	38
4.3 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน.....	42
4.4 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถาบัน.....	69
4.5 ตอนที่ 4 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสถาบัน.....	79
<b>บทที่ 5</b> สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	84
5.1 สรุปการวิจัย.....	84
5.2 อภิปรายผล.....	87
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	91
<b>บรรณานุกรม</b> .....	93
<b>ภาคผนวก</b>	
ภาคผนวก ก เครื่องที่ใช้ในการวิจัย.....	98
ภาคผนวก ข ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่า ด้วยพนักงานสถาบัน.....	106

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงจำนวนพนักงานสถาบันเงินงบประมาณและเงินรายได้ จำแนกตามสายงานเป็นรายคณะ	22
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานสถาบัน จำแนกตามคณะ	34
3.2	แสดงหลักเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน	35
3.3	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน	36
4.1	แสดงจำนวน ร้อยละ และลำดับที่ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของพนักงานสถาบัน...	38
4.2	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลอายุ รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน จำแนกตามคณะและสายงาน.....	41
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน จำแนกตามสายงานเป็นรายด้าน.....	43
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ด้านความเข้าใจระบบการทำงาน จำแนกตามสายงานเป็นรายข้อ.....	45
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสายงานเป็นรายข้อ.....	47
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ด้านความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน จำแนกตามสายงานเป็นรายข้อ.....	49
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ด้านความอิสระในการทำงาน จำแนกตามสายงานเป็นรายข้อ.....	51
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร จำแนกตามสายงานเป็นรายข้อ.....	53

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ด้านความสำคัญต่อองค์การ จำแนกตามสายงานเป็นรายชื่อ.....	55
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จำแนกตามสายงานเป็นรายชื่อ.....	57
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ จำแนกตามสายงานเป็นรายชื่อ.....	59
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน จำแนกตามสายงานเป็นรายด้าน.....	61
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อสถาบันของพนักงานสถาบัน ด้านความเชื่อถือและการยอมรับสถาบัน จำแนกตามสายงานเป็นรายชื่อ.....	63
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อสถาบันของพนักงานสถาบัน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน จำแนกตามสายงานเป็นรายชื่อ.....	65
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อสถาบันของพนักงานสถาบัน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน จำแนกตามสายงานเป็นรายชื่อ.....	67
4.16	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของกลุ่มพนักงานสถาบันสายวิชาการ.....	70
4.17	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันสายวิชาการ.....	71
4.18	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของกลุ่มพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ.....	73
4.19	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ.....	74

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.20	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของกลุ่มพนักงานสถาบันในภาพรวม.....	76
4.21	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันในภาพรวม.....	77
4.22	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ กรณีพนักงานสถาบันสายวิชาการ.....	79
4.23	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ กรณีพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ.....	81
4.24	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ กรณีพนักงานสถาบันในภาพรวม.....	82

# สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แสดงลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow.....	11
2.2	โครงสร้างการบริหารงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	24



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

องค์การทุกองค์การจะสามารถดำเนินงานประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานมาใช้ให้มีประสิทธิภาพ ในบรรดาทรัพยากรภายในองค์การ ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และเป็นทรัพยากรที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ เพราะทรัพยากรบุคคลจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถดำเนินการได้ ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจึงนับว่ามีความสำคัญสำหรับองค์การ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรหลักภายในองค์การ หากองค์การมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว การพัฒนาอื่นๆ ก็เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว เพราะปัจจัยอื่นๆ นั้น ทรัพยากรบุคคลสามารถจัดการได้ ถ้าองค์การมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเพียงพอ

การจัดการศึกษาของไทย โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จะยึดหลักการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นสำคัญ เพราะคุณภาพของคนเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดด้านความได้เปรียบเชิงการแข่งขันเพื่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ผลสัมฤทธิ์ของระบบการศึกษาก็คือคุณภาพของคน ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ด้านอื่น ๆ และเป็นตัวทำนายศักยภาพของประเทศในอนาคต ดังนั้นหน้าที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาก็คือการพัฒนาให้นักศึกษาให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ เพื่อเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของประเทศ บุคลากรหลักในการปฏิบัติการกิจที่สำคัญดังกล่าว คือ คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างที่จะต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรดังกล่าวให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันอุดมศึกษาของไทยมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ แก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การที่สถาบันอุดมศึกษาจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งในสายผู้สอนและสายสนับสนุนการสอน ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นองค์การหนึ่งที่มีสมาชิกรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยขององค์การ และปัจจัยขององค์การที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล เพราะความสำเร็จขององค์การจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์การ ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่ต้องคำนึงถึงอย่างหนึ่งก็คือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรภายในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประสิทธิผลต่อองค์การต่อไปได้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พ.ศ. 2514 ด้วยการรวมวิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรีเข้าด้วยกัน โดยแต่ละแห่งมีฐานะเป็นวิทยาเขต ต่อมาวิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรีถูกยกฐานะเป็นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตนนทบุรี และในปีเดียวกันนั้นก็ได้ย้ายไปที่อำเภอลาดกระบัง ตั้งเป็นวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปี พ.ศ. 2528 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้มีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยอิสระตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2528 และมีชื่อเต็มว่า "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา การค้นคว้าวิจัย การพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศ

ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย 7 คณะ 2 วิทยาเขต คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะอุตสาหกรรมเกษตร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตชุมพร และวิทยาเขตระยอง สถาบันเป็นสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา ส่งเสริมความรู้ทางวิชาการขั้นสูง ทำการสอน วิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีปณิธานคือ มุ่งมั่นให้การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม สำหรับด้านการบริหารงานนั้น มีองค์กรสูงสุดในการควบคุมดูแลนโยบายและการดำเนินงานของสถาบัน คือ “สภาสถาบัน” ซึ่งประกอบด้วย นายกสภาสถาบัน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์ กรรมการสภาสถาบันโดยเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร กรรมการสภาสถาบันโดยเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี/ผู้อำนวยการ กรรมการสภาสถาบันโดยเลือกจากคณาจารย์ประจำ กรรมการสภาสถาบันโดยเลือกจากนักศึกษาเก่าสถาบัน และเลขานุการสภาสถาบัน โดยมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของสถาบัน มีรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ คณบดีทุกคณะ ผู้อำนวยการสำนักและกองต่าง ๆ ปฏิบัติงานตามนโยบายของสถาบัน

ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้มีมติให้มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา ใช้วิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานในระบบใหม่เพื่อทดแทนการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้จ้างบุคคลเป็นพนักงานสถาบันครั้งแรกในปี พ.ศ. 2542 โดยใช้ระเบียบว่าด้วยพนักงานสถาบัน พ.ศ. 2543 และต่อมาในปีงบประมาณ 2549 ก็ได้มีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ โดยใช้ระเบียบว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ พ.ศ. 2549 นับถึงปัจจุบันสถาบันมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานสถาบันที่เป็นพนักงานสถาบันเงินงบประมาณและเงินรายได้ ทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบันมากกว่า 400 ตำแหน่ง

ตลอดระยะเวลาผ่านมาสถาบันมีนโยบายในการบริหารเกี่ยวกับพนักงานที่ค่อนข้างชัดเจน ส่งผลให้พนักงานสถาบันสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับบุคลากรอื่น ๆ ของสถาบันได้ด้วยดี แต่พนักงานสถาบันก็ยังประสบกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น กฎระเบียบต่าง ๆ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ สถานภาพการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) องค์การ ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959 : 4) ที่จะส่งผลความรู้สึกของพนักงานสถาบันในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวอาจส่งกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสถาบัน แล้วทำให้สถาบันขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนไม่สามารถสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับภูมิภาคและระดับชาติตามเป้าหมายที่กำหนดได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันว่าอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และวางนโยบายการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดผลในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## 1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยบางปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ปัจจัยบางปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ตัวแปร

(1) ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

(1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบัน

(1.2) การปฏิบัติงานภายในสถาบัน ได้แก่ ด้านความเข้าใจระบบการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญต่อองค์กร ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

(2) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

(2.1) ความเชื่อถือและการยอมรับสถาบัน

(2.2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน

(2.3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน

### 1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(1) ประชากร คือ พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2550 จาก 8 คณะ/วิทยาเขต จำนวน 379 คน

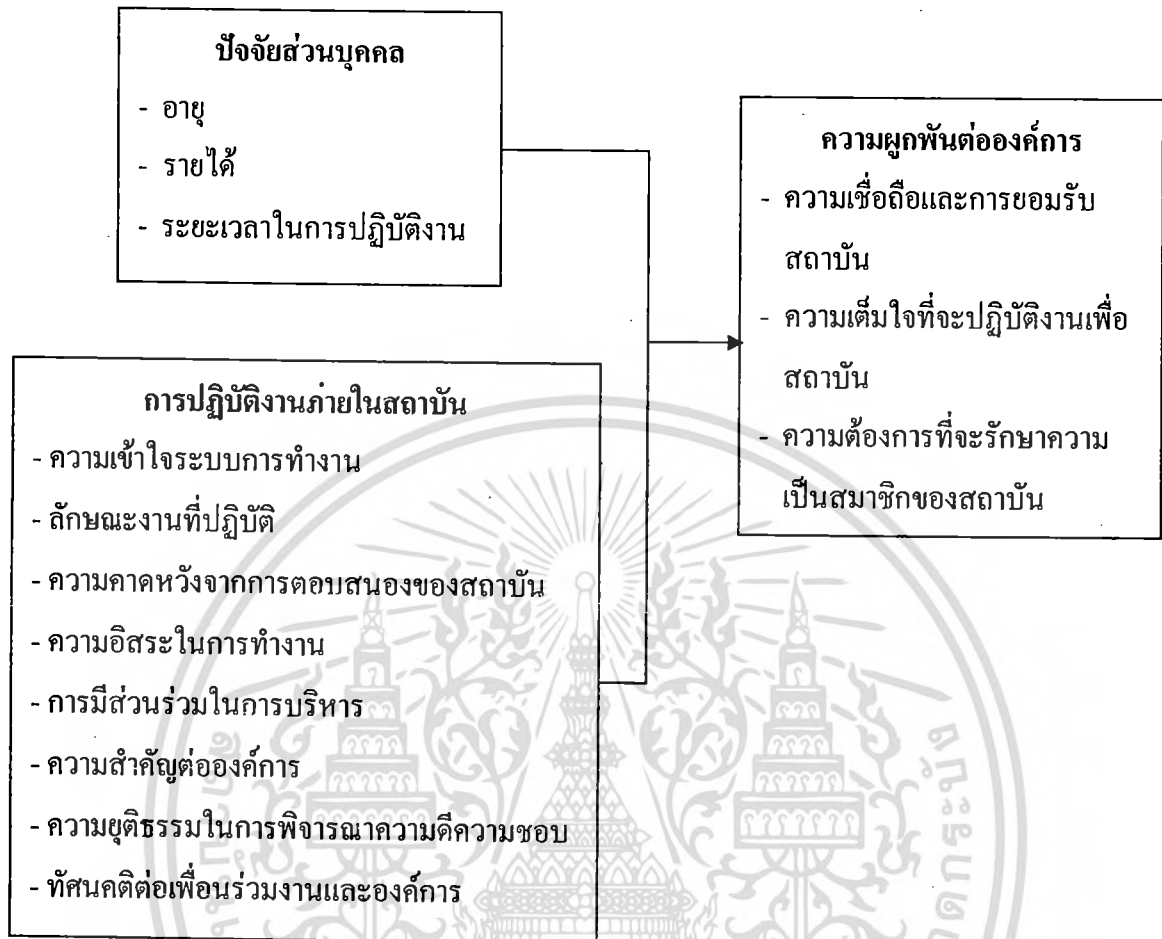
(2) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2550 จำนวน 236 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane ที่ความคลาดเคลื่อน 4% และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จาก 8 คณะ/วิทยาเขต

## 1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ Steers เพื่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. องค์กร หมายถึง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานสถาบันที่แสดงออกถึงความเกี่ยวพันและยึดถือองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อถือและการยอมรับสถาบัน ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน
3. พนักงานสถาบัน หมายถึง พนักงานสถาบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2550 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 พนักงานสายวิชาการ หมายถึง พนักงานสถาบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ทำหน้าที่ด้านการสอน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง พนักงานสถาบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ไม่ได้อยู่ในสายวิชาการ

4. อายุ หมายถึง . อายุของพนักงานสถาบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5. รายได้ หมายถึง รายได้ต่อเดือนของพนักงานสถาบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติในตำแหน่งพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจนถึงปัจจุบัน

7. การปฏิบัติงานภายในสถาบัน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

7.1 ความเข้าใจระบบการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสถาบันทราบถึงขั้นตอนในการทำงานของตน มีความสามารถในการปรับปรุงและประยุกต์แนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเป็นการทำงานที่มีแบบแผนชัดเจน

7.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่พนักงานสถาบันเห็นว่างานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

7.3 ความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานสถาบันที่ต้องการให้องค์การตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ความมั่นคงในอาชีพ และแรงจูงใจในสิ่งต่าง ๆ

7.4 ความอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสถาบันปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบโดยปราศจากการแทรกแซงทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ

7.5 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่พนักงานสถาบันรู้สึกที่สามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน และสามารถเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาได้

7.6 ความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง การที่พนักงานสถาบันรับรู้บทบาทในองค์การว่าตนได้รับการยอมรับ ยกย่อง การสนับสนุน และให้ความสำคัญจากองค์การ

7.7 ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การที่พนักงานสถาบันรู้สึกว่ามีโอกาสในการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียมกัน ตามผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน

7.8 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานสถาบันที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี เนื้อหา แนวความคิด และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้หลายแนวความคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับต่อไปนี้

#### 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

##### 2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

##### 2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

##### 2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

#### 2.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

##### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

##### 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

##### 2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.3 พนักงานมหาวิทยาลัย

#### 2.4 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

##### 2.4.1 ข้อมูลพื้นฐานสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของสถาบัน

##### 2.4.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ ปณิธาน และพันธกิจของสถาบัน

#### 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 2.5.1 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

##### 2.5.2 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

##### 2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่รับรู้ด้วยจิตใจและอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่างๆ ใ้บุคคลรอบข้างได้รับรู้ การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจในงาน” ดังนี้

Morse (1955 : 27) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานในเชิงจิตวิทยาว่า มีความพึงพอใจหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความเครียดนั้นก็ลดลง หรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

Applewhite (1965 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความสุขสบายที่ได้รับจากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติที่ดีต่องาน รวมทั้งความพึงพอใจกับรายได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ว่าหมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2537 : 221) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา เมื่อเราพูดว่าคนมีความพึงพอใจในงานสูง โดยทั่วไปเราจะหมายความว่าคนชอบ และให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา ความพึงพอใจในงานของพนักงานภายในองค์กรทุกระดับจะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก

จากความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมในทางบวกและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของร่างกายและจิตใจหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง บุคคลนั้นก็จะได้ความพึงพอใจในสิ่งนั้นด้วย และมีความตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจที่จะให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรืออาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล ขึ้นกับทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม และความพึงพอใจอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลาและสถานการณ์แวดล้อมอื่น ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

### 2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

บุคคลในองค์กรสามารถผลักดันให้องค์การที่ตนเองสังกัดบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือล้มเหลวได้ ทั้งนี้เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่ง ความพึงพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานเป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่สภาพการที่คนมีความกระตือรือร้น ความตั้งใจ และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพด้วย (วุฒินันท์ วิมลศิลป์. 2533 : 9)

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและให้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งความพึงพอใจยังช่วยให้บุคคลในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

เสถียรภาพ พันธุ์ไฟโรจน์ (2529 : 21-22) ได้กล่าวว่า การที่จะจูงใจคนได้นั้นต้องกำจัดสภาวะความไม่พึงพอใจของคนออกไปเสียก่อน พนักงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าองค์การมีการบริหารและการจัดการสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ไม่ดี คือ

1. ความไม่มั่นคงในอาชีพ
2. นโยบายและการบริหารที่ไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม และไม่ยุติธรรม
3. ค่าจ้างและเงินเดือนต่ำ ไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ ไม่เป็นธรรมและไม่ทัดเทียมกับแหล่งที่ทำงานอื่นๆ ที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นเผด็จการ ไม่เป็นกันเองและมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดเกินความจำเป็น
5. สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ขาดสุขลักษณะอนามัย และมีอันตรายไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ถ้ามีการปรับปรุงสภาวะที่พนักงานไม่พึงพอใจดังกล่าวให้ดีขึ้นแล้ว ความรู้สึกไม่พึงพอใจของพนักงานก็จะหมดไป

ดังนั้น จึงต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น โดยการสร้างสรรค์และการบริหารในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. สร้างให้เกิดโอกาสความก้าวหน้าในงาน
2. ให้มีการวัดและประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมตามช่วงเวลาที่เหมาะสม และแจ้งให้พนักงานรับรู้ผลงานของตน
3. สร้างงานให้มีความสำคัญและมีความหมายท้าทายความสามารถของพนักงาน
4. ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างระบบการสื่อสาร 2 ทาง และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากขึ้นในทุกทาง
5. จัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานให้เหมาะสม และเป็นแรงจูงใจที่ดีตอบสนองความต้องการทั้งทางกายและจิตใจ

### 2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Mc.Gregor ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเสมอภาค โดยมีรายละเอียดของแต่ละทฤษฎี ดังนี้

#### 2.1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

Maslow (1954 : 69-82)

Maslow เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มของนักมนุษยสัมพันธ์อยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส์ได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด” หลังจากที่เขาได้สังเกตพฤติกรรมของคนจำนวนมากที่เขาได้ทำงานร่วมอยู่ด้วย และมนุษย์แต่ละคนมี

ลำดับชั้นความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับต่ำสุด บนพื้นฐานของสมมติฐานรากฐาน 3 ข้อคือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเรามีสิ่งมีชีวิตนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ โดยกระบวนการเหล่านี้จะไม่สิ้นสุดและจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมนั้นอีก

3. ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับชั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที Maslow (1954 : 69-82) ได้สรุปลำดับชั้นของความต้องการไว้ 5 ขั้นตอน คือ

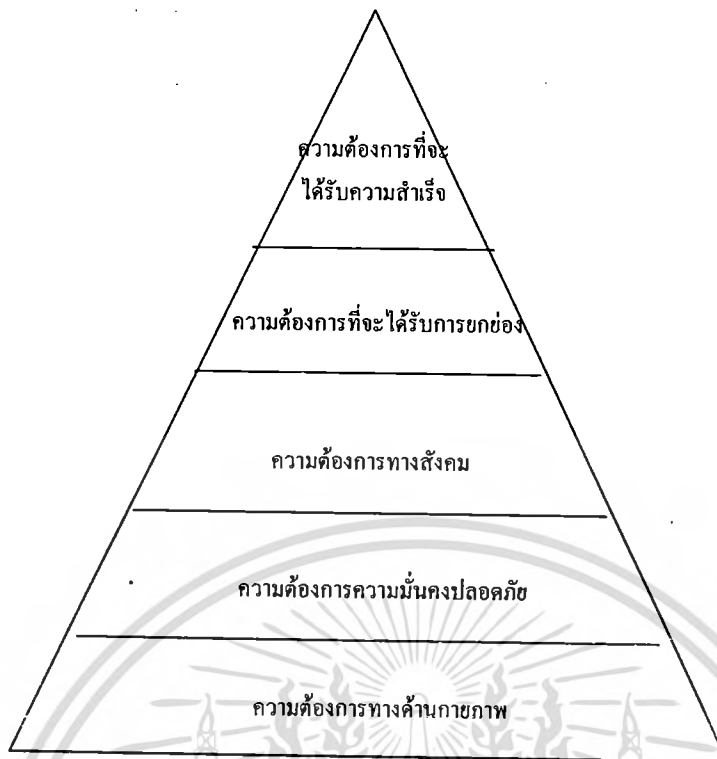
1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกายเป็นลำดับชั้นของความต้องการในระดับต่ำสุดเป็นขั้นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นลำดับชั้นของความต้องการขั้นที่ 2 ซึ่งความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้ แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความมั่นคงความปลอดภัยด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social and Belongingness Needs) ความต้องการทางสังคมเป็นลำดับชั้นของความต้องการขั้นที่ 3 ซึ่งความต้องการทางสังคม นี้ หมายถึง การมีเพื่อนและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น การได้เข้าร่วมเป็นสมาชิก และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับในสังคม (Esteem and Social Needs) ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับในสังคมเป็นลำดับชั้นของความต้องการขั้นที่ 4 ซึ่งหมายถึงการได้รับเกียรติ ความสามารถในสังคม ความต้องการการยอมรับในสังคม

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization) ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ การที่จะบรรลุถึงความต้องการสูงสุด และบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow  
ที่มา : Maslow (อ้างในปิยฉัตร พจน์กระจำง. 2543 : 14)

ดังจะทราบได้ว่า ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ เมื่อลำดับขั้นความต้องการระดับต่ำสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อมา ซึ่งหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในองค์กร หากได้รับการตอบสนองตามความต้องการแต่ละลำดับขั้นแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน

### 2.1.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1959 : 4) ได้ทำการทดลองกับวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต เพื่อพิสูจน์ว่า สิ่งใดที่ลูกจ้างมีความพอใจหรือไม่พอใจ มีความรู้สึกดีหรือไม่ดี ซึ่งได้ข้อสรุป 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงานและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีความภูมิใจในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงาน ที่ได้รับการยอมรับในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานนั้น และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่เกิดจากการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยด้าน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยซึ่งเกิดจากความไม่พอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทางลบกับงานที่ปฏิบัติ โดยต้องมีปัจจัยด้าน ดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เป็นการคำนวณในด้านการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง บุคคลจะได้รับการเพิ่มพูน พัฒนาทักษะเพิ่มมากขึ้น และการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน

2.4 สถานะ (Status) งานหรือสายงานอาชีพเป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง ระบบการบริหารงาน การจัดการองค์การ การสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุปกรณ์การทำงาน สิ่งแวดล้อมต่างๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจกับชีวิตความเป็นอยู่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน

2.9 เทคนิคของผู้นิเทศ (Supervision-Technician) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานและการบริหาร

### 2.1.3.3 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Mc.Gregor

Mc.Gregor (1960 : 33-57) ได้สมมติฐานเกี่ยวกับตัวคนเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งทฤษฎี X แสดงถึงการทำงานของมนุษย์จะต้องมีการควบคุม และทฤษฎี Y จะมองคนในด้านดี

ทฤษฎี X (การมองมนุษย์ว่าเลวร้ายโดยธรรมชาติ) ดังนี้

1. ลักษณะของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน ต้องมีแรงจูงใจสนับสนุนให้ทำงานหรือลงโทษคนที่หลีกเลี่ยงงาน

2. มนุษย์จะไม่พยายามทำงานให้สำเร็จหากไม่ถูกบังคับหรือออกคำสั่ง

3. มนุษย์จะทำงานให้สำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเท่านั้น

ทฤษฎี Y (การมองมนุษย์ว่าดีงามโดยธรรมชาติ) ดังนี้

1. ลักษณะของมนุษย์โดยทั่วไปชอบทำงาน ถ้าหากต้องทำงานด้วยการบังคับก็จะไม่ชอบ

2. มนุษย์จะพยายามทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ต้องบังคับหรือออกคำสั่ง

3. มนุษย์จะทำงานให้สำเร็จด้วยความรู้สึกที่ยินดีกับองค์การ

#### 2.1.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ปกติในสังคมเรามักจะได้ยินคำว่า “บุคคลถูกจูงใจไปสู่ความสำเร็จได้นั้นเป็นผลมาจากค่าที่เขาคาดหวังจากการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ” ทศพร ประเสริฐสุข (2540 : 27) ก่อนที่บุคคลจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนเรามีความคาดหวัง (Expectancy) ว่าจะได้รับความสำเร็จเป็นผลตอบแทนการกระทำ เช่น คาดหวังว่าเมื่อเรียนหนังสือครบหลักสูตรแล้วจะได้รับปริญญา ความคาดหวังนี้เกิดก่อนการกระทำจึงเป็นเหตุของการกระทำ พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากความคาดหวังที่จะได้รับผลสำเร็จจากการกระทำนั้นๆ

วีระศักดิ์ ไกรสิทธิ์ (2538 : 7) กล่าวว่า iva ความคาดหวัง หมายถึง ความคิดเห็นและความต้องการที่คาดหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน

หรรษา วงศ์ธรรมกุล (2541 : 26) กล่าวว่า iva ความคาดหวัง หมายถึง การตระหนักว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งมีหน้าที่หรือคุณสมบัติเฉพาะตัว หรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งความคาดหวังที่บุคคลมีต่อสื่อ ก็คือความเชื่อของบุคคลที่ว่าสื่อนั้นมีศักยภาพที่จะให้ความพึงพอใจแก่ตน และเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเปิดรับสื่อนั้น

จรินทร์ ธนาศิลป์กุล (2545 : 25) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของคนในการที่จะดีความสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการ

ทฤษฎีความคาดหวัง Vrom (อ้างอิงใน วุฒิชัย จานง. 2522 : 3-7) กล่าวว่า การที่มนุษย์จะเลือกหรือตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นมิใช่สาเหตุหรือแรงจูงใจโดยอาศัยเหตุผลและปัจจัยหลาย ๆ อย่างประกอบกันมิได้เกิดจากเพียงปัจจัยเดียว โดยที่บุคคลนั้นจะต้องมีความคาดหวังดังต่อไปนี้

1. ผลตอบแทนที่ได้รับ

2. ความพอใจและความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ

3. ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น

ความคาดหวัง เป็นแนวความคิดที่พิจารณาผลกระทบ ที่ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับปัจจัยทางองค์การที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ซึ่ง Victor H. Vroom และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักวิชาการอื่น ๆ อีกหลายท่าน ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัลผลตอบแทน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ประการต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงาน กับผลงานที่เกิดขึ้น คือ การที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า ถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนักขึ้น จะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น นั่นคือ การประเมินความสามารถในการทำงานของตน ถ้าบุคคลมีความคาดหวังเช่นนี้ ก็จะมี ความพยายามเพิ่มขึ้น

2. สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) คือ การรับรู้และหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการ มีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่รางวัลผลตอบแทนที่ต้องการ ถ้าบุคคลใดคิดว่าเมื่อทำงาน ได้ผลดีแล้ว จะไม่ได้รับความสนใจและรางวัลผลตอบแทน บุคคลนั้นก็จะไม่เลือกทำงานหนัก องค์ประกอบนี้ จึง แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัล

3. ความชอบพอ (Valence) เป็นความต้องการภายในของบุคคล คือ การตีคุณค่าหรือ การมีค่านิยมต่อรางวัลหรือผล ได้ หรืออาจเรียกว่า เป็นความชอบพอในรางวัลผลตอบแทนก็ได้ ความชอบพอนี้ไม่ได้เกิดจากตัวรางวัลที่ได้ แต่เกิดจากปัจจัยภายในบุคคล จึงมีความแตกต่างออกไป ตามแต่ละบุคคล คนบางคนชอบทำงานบางอย่างเพราะ ได้เงินเดือนดี เพราะตีคุณค่าของรางวัล ผลตอบแทนที่เป็นเงินสูง บางคนชอบทำงานเพราะเป็นงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง เพราะมี ค่านิยมสูงเกี่ยวกับรางวัลผลตอบแทนที่เป็นความสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้เป็นสิ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจ โดยต้องสัมพันธ์ ต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการ การจูงใจในการทำงานนั้น เริ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังในการ ทำงานของตน นั่นก็คือ รู้ว่าความสามารถของตนจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและรับรู้ว่าจะอะไรคือรางวัลนั้น ด้วย เมื่อองค์ประกอบทั้ง 3 ประการเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน ดังนี้แล้วก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะไปกระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นอีก การจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

สรุปว่าทฤษฎี ความคาดหวังชี้ให้เห็นว่า การจูงใจให้คนทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความ คาดหวังที่คนเชื่อว่า ความพยายามของตนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นผลระดับแรก และสิ่งที่เป็น เครื่องมือของผลระดับแรกมีผลต่อผลระดับที่สอง ซึ่งในที่สุด การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือไม่ ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการ (การตีคุณค่า) และความเชื่อของเขา ว่าเขาต้องการหรือไม่ ต้องการอะไรและจะใช้กลยุทธ์อะไรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกไว้

### 2.1.3.5 ทฤษฎีความเสมอภาค

Davis and Newstrom (1989) กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams ชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคคลรับรู้ว่าอัตราส่วนของสิ่งที่เขาให้กับงาน กับผลที่ได้รับจากงาน เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนกับ บุคคลอื่น ๆ อยู่ในระดับเดียวกัน บุคคลก็จะรู้สึกว่ามีความเป็นธรรม แต่ถ้าสัดส่วนไม่สมดุล ความรู้สึก

เป็นธรรมชาติเกิดขึ้น และบุคคลก็จะถูกจูงใจให้ทำอะไรเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้น ซึ่งสิ่งที่ใช้เปรียบเทียบในทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย

1. ผลที่ได้จากงาน (Job Outcomes) หมายถึง รางวัลที่ได้จากความสำเร็จในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับ และสถานภาพ

2. สิ่งที่ใช้กับงาน (Job Input) หมายถึง ความพยายาม การปฏิบัติงาน ทักษะ คุณภาพของผลผลิต ปริมาณของผลผลิต

เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และสิ่งที่ให้กับงานกับบุคคลอื่นๆ ที่มีลักษณะเท่าเทียมกันอย่างคร่าว ๆ ปรากฏว่า

1. อัตราส่วนทั้งสองไม่สมดุลกัน บุคคลนั้นจะได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาค โดยการเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ที่ได้จากงาน หรือสิ่งที่ให้กับงาน

2. ในกรณีที่เปรียบเทียบกันแล้วปรากฏว่า อัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลผู้นั้นต่ำกว่าบุคคลที่อ้างถึง บุคคลนั้นก็อาจจะขอให้มีการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากขึ้น หรืออาจจะลดสิ่งที่ให้กับงานลง

3. ถ้าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน กับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลนั้นสูงกว่าบุคคลที่อ้างถึง บุคคลนั้นจะถูกจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาค โดยการลดผลลัพธ์ หรือการเพิ่มสิ่งที่ให้กับงาน

4. แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้ว ปรากฏว่ามีความเสมอภาคกัน ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปทฤษฎีความเสมอภาค แสดงให้เห็นว่าการที่คนจะทำงานมากหรือน้อย ดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบค่าตอบแทนของตนเองกับผู้อื่น ในสภาพของการทำงานที่คล้ายกัน หรือการเปรียบเทียบความเสมอภาคของความพยายามและค่าตอบแทนของตนกับผู้อื่น ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นหากเปรียบเทียบแล้ว มีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน และหากบุคคลมีความรู้สึกว่ามี ความไม่เสมอภาคเกิดขึ้น จะเกิดความไม่พอใจ และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ลดลงหรือลาออกจากงาน

## 2.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Hrebiniak and Alutto (1972 : 556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรกับรูปแบบการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์กร แม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น ๆ ในรูปค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Buchanan (1974 : 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) ในการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Steers (1991 : 79) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับองค์กร
2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

Meyer et.al. (1993 : 538-551) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ประกอบด้วย

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสิทธิภาพในงานได้รับการตอบสนอง
2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก ได้คำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อลาออก
3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรัก และรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

### 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาของนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Steers (1977 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการ เข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

วัฒนา ศรีสม (2542 : 43) ได้อ้างถึงคำกล่าวของ Greenberg ถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลง และไม่ค่อยออกจากงาน

2. พนักงานที่มีความรักดีต่อองค์กรจะมีการปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อองค์กร

3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน

4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ตัวหนึ่ง

6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

ภรณ์ี กิริติบุตร (อ้างใน มนทิรา ซอดอกรัก, 2549 : 12-13) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เกิดจากตัวพนักงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธาขององค์กร

3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ทำให้มีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ทำ เพราะเห็นว่าเป็นหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ

4. บุคคลมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

### 2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้พยายามศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่ผลจากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาศึกษามีความน่าสนใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลง 84064 ได้อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และสามารถนำมาอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้เป็นอย่างดี โดยตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบายนั้นจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้ (มนทิรา ช่อคอกรัก, 2549 : 18-22)

Sheldon (1971 : 144) พบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Hrebiniak and Alutto (1972 : 556) พบว่าตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ดีที่สุดคือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Steers and Porter (1983 : 441-451) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่าง่วงใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่ความคาดหวังของพนักงานสอดคล้องกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ต่อมา Mowday et.al. (1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มจากของ Steers (1997) โดยแบ่งปัจจัยเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) พบว่า อายุ ตำแหน่ง และความต้องการประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน (Job or Role-related Characteristics) พบว่างานที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพัน

3. ลักษณะองค์กร (Structural Characteristics) พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานและการควบคุมองค์กร

4. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) เป็นแรงทางด้านสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนสำคัญกับองค์กร

อนันตชัย คงจันทร์ (2529 : 36-38) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) อาจจะแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ ๆ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) ระดับการศึกษา

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่ หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของคน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ สมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันตัดสินใจ

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร หรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวัง ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความ ยุติธรรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 51-52) กล่าวว่า การที่บุคคลมีคุณลักษณะเด่นเป็นพิเศษใน การที่จะรวมกลุ่มในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ทำได้

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพความผูกพัน และความมั่นคงของสมาชิกใน องค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องการ ปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความ ต้องการ มีเจตคติค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึง บุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความ สนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งดึงดูดใจให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร
4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

## 2.3 พนักงานมหาวิทยาลัย

จากมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ที่ให้มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา ใช้วิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานในระบบใหม่เพื่อทดแทนการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ ตำแหน่งนักเรียนทุน และตำแหน่งที่ว่างในปัจจุบันและที่จะว่างต่อไป สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้เริ่มจ้างบุคคลเป็นพนักงานสถาบันครั้งแรกในปี พ.ศ. 2542 โดยใช้ระเบียบว่าด้วยพนักงานสถาบัน พ.ศ. 2543 และต่อมาในปีงบประมาณ 2549 ได้มีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ โดยใช้ระเบียบว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ พ.ศ. 2549

ดังนั้น การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยสามารถจำแนกตามประเภทของพนักงาน ได้ดังนี้

### 2.3.1 พนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุน

เนื่องจากระบบดังกล่าว เป็นระบบการบริหารงานบุคคลทดแทนการบรรจุข้าราชการใหม่ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ.2542 และวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ.2542 ซึ่งให้มหาวิทยาลัยของรัฐจ้างบุคลากรในลักษณะการจ้างพิเศษที่มีวาระการจ้างที่กำหนดเวลาชัดเจน แทนการบรรจุข้าราชการใหม่ โดยให้สำนักงบประมาณจัดสรรเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างบุคลากรตามจำนวนอัตราว่างที่เกิดจากการเกษียณอายุราชการและอัตราว่างโดยเหตุอื่นที่มีใ้ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ซึ่งว่างอยู่ในปัจจุบันและที่จะว่างต่อไป และอัตรานักเรียนทุนที่มีข้อผูกพันตามสัญญา รวมทั้งอัตราเพิ่มใหม่สำหรับมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นใหม่และอยู่ในระหว่างการพัฒนา

ปัจจุบันระบบพนักงานสถาบันเงินอุดหนุนกำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนา เพื่อให้เป็นระบบการบริหารงานบุคคลหลัก เมื่อมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการ หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่อนุโลมใช้ตามพนักงานเงินรายได้ยกเว้นในเรื่องของค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ รวมทั้งการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยพนักงานสถาบัน พ.ศ. 2543 และระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยพนักงานสถาบัน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ข) และมีจำนวนพนักงานสถาบันเงินอุดหนุน (งบประมาณ) ดังแสดงในตารางที่ 2.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินรายได้

ตามที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ปฏิบัติตามมติ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ที่ให้มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาใช้วิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานสถาบันเพื่อทดแทนการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไปแล้วนั้น แต่ด้วยการจัดสรรตำแหน่งพนักงานสถาบันดังกล่าวไม่เพียงพอต่อความต้องการ อีกทั้งสถาบันยังมีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อตอบสนองภารกิจของสถาบัน ดังนั้นเพื่อให้สถาบัน ได้มีศักยภาพในการที่จะจูงใจให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ สถาบันจึงได้ดำเนินการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ ในปี พ.ศ. 2549 โดยใช้ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ พ.ศ. 2549 และระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ข) และมีจำนวนพนักงานสถาบันเงินรายได้ดังแสดงในตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนพนักงานสถาบันเงินงบประมาณและเงินรายได้ จำแนกตามสายงานเป็นรายคณะ

หน่วยงาน	พนักงานสถาบัน											
	เงินงบประมาณ			เงินรายได้			ภาพรวม					
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	ลาออก	รวม	รวม	
1. คณะวิศวกรรมศาสตร์	71	13	84	-	15	15	71	28	5	99		
2. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	51	5	56	-	8	8	51	13	5	64		
3. คณะวิทยาศาสตร์	40	6	46	-	-	-	40	6	5	46		
4. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	33	4	37	-	4	4	33	8	3	41		
5. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	22	6	26	-	7	7	22	13	2	35		
6. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	1	14	-	-	-	13	1	2	14		
7. วิทยาเขตชุมพร	44	28	72	-	-	-	44	28	13	72		
8. วิทยาเขตระยอง	8	-	8	-	-	-	8	0	4	8		
9. บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	2	2	-	2	-	2		
10. สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์	-	19	19	-	-	-	-	19	4	19		
11. สำนักงานอธิการบดี	-	8	8	-	22	22	-	30	3	30		
12. สำนักหอสมุดกลาง	-	-	0	-	-	-	-	0	2	0		
13. สำนักทะเบียนและประมวลผล	-	1	1	-	11	11	-	12	1	12		
14. สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการพระจอมเกล้าลาดกระบัง	-	1	1	-	1	1	-	2	-	2		
15. โครงการสำนักวิจัยการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1		
รวม	282	92	374	-	71	71	282	163	49	445		

ที่มา : งานบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (30 มิถุนายน 2550)

## 2.4 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติและเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐแห่งหนึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาวิชาชีพชั้นสูง ทางด้านวิชาการและ ทำการสอน ทำการวิจัย การค้นคว้าและการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจของประเทศ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และได้ดำเนินงานตามดำเนินการตามพันธกิจหรือภารกิจของสถาบันฯ มาเป็นเวลา 40 ปี ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สถาบันฯ มีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าตามลำดับ ดังจะเห็นได้จากผลการจัดลำดับมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับเอเชีย ซึ่งในปี พ.ศ. 2543 สถาบันฯ ได้รับการจัดอันดับที่ 27 จาก 40 สถาบัน เป็นต้น และสถาบันฯ มีการโครงสร้างการบริหารงานที่ประกอบไปด้วยสภาสถาบันฯ ทำหน้าที่สูงสุดในการวางนโยบายและข้อบังคับของสถาบันฯ และพิจารณาเสนอจัดตั้ง การรวม และการยุบคณะ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย สำนัก และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ ต่อกระทรวงศึกษาธิการ การอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากเงินรายได้ของสถาบันฯ พิจารณาให้ความเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของสถาบันฯ ตามที่อธิการบดีเสนอ ซึ่งอธิการบดีนั้นทำหน้าที่ในการบริหารกิจการของสถาบันฯ ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบและข้อบังคับสถาบันฯ ควบคุมบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสถาบันฯ รักษาระเบียบวินัยและส่งเสริมกิจการนักศึกษา เป็นผู้แทนของสถาบันฯ จัดทำและเสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของสถาบันฯ ต่อสภาสถาบันฯ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภาสถาบันฯ มอบหมาย โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบในแต่ละฝ่าย และสถาบันฯ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นคณะ สำนัก กองต่าง ๆ โดยมีคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ดูแลรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการนั้น ๆ มีรองคณบดีฝ่ายต่าง ๆ รองผู้อำนวยการสำนักต่าง ๆ ปฏิบัติงานตามที่คณบดีมอบหมาย และในแต่ละคณะจะ ประกอบไปด้วยคณะกรรมการประจำคณะมีอำนาจหน้าที่ในการวางนโยบายและแผนงานของคณะให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันฯ วางระเบียบและข้อบังคับของคณะ พิจารณาเสนอหลักสูตรการศึกษาของคณะต่อสภาสถาบันฯ จัดการและควบคุมการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของคณะ ในแต่ละคณะจะมีการแบ่งภาควิชา โดยมีหัวหน้าภาควิชาดูแลในแต่ละภาควิชา และในส่วนของบัณฑิตวิทยาลัยนั้นมีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของบัณฑิตวิทยาลัย และมีรองคณบดีฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานตามที่คณบดีมอบหมาย ในส่วนของวิทยาลัย สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มีผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของวิทยาลัย สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และมีรองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันฯ ดังภาพที่ 2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



#### 2.4.1 ข้อมูลพื้นฐานสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของสถาบัน

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ใช้เอกสารและข้อมูลสภาพปัจจุบันทั้งภายนอกและภายในสถาบันฯ ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยสรุปสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจของสถาบันฯ คือ (กองแผนงาน สจล. 2545: 3)

##### 2.4.1.1 สภาพแวดล้อมระดับโลก

องค์กรค้าโลก ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นสินค้าบริการรูปแบบหนึ่งในระบบตลาดเสรี ประกอบกับทั่วโลกได้เข้าสู่ยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลต่อการแข่งขันในด้านการศึกษามากขึ้นเช่นเดียวกับการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจทำให้สังคมต้องปรับตัวเป็นสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้เพื่อให้ประเทศสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาอุดมศึกษาไทยเช่นเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของสถาบันฯ ได้ภายใต้สภาวะของความคุกคามและโอกาสแห่งโลกาภิวัตน์ สถาบันฯจะต้องสร้างความเป็นผู้นำทางการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภูมิภาคเอเชีย โดยใช้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านการศึกษาและการค้นคว้าวิจัย เป็นกุญแจสำคัญ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำสถาบันฯ ไปสู่สถาบันฯ ชั้นนำในระดับภูมิภาคต่อไปในอนาคต

##### 2.4.1.2 สภาพแวดล้อมระดับชาติ

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาประเทศไทยต้องประสบปัญหาความเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย มีปัญหาเนื่องจากการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรุนแรง จึงจำเป็นต้องทบทวนแนวทางการพัฒนาที่ผ่านมาหลายประการ (กองแผนงาน สจล. 2545 : 3) คือ

1. ในการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นแนวทางหนึ่งที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของรัฐทุกระดับ รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สาระสำคัญในรัฐธรรมนูญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทำให้สื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคม เข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญในการจัดการศึกษาของประเทศในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคน และสังคมไทย

2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดสาระสำคัญว่าบุคคลมีสิทธิและความเสมอภาคในการได้รับการศึกษา การจัดการศึกษาจะต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับปวงชน ในการจัดการศึกษาให้ยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดการศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวาง ตลอดจนจำเป็นต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การติดตามประเมินผลรับรองมาตรฐานการศึกษา

3. ภาระหนี้ต่างประเทศในช่วงปี 2540-2546 ประมาณการหนี้ต่างประเทศมีจำนวนยอดหนี้เงินกู้ต่างประเทศเพิ่มขึ้นจาก 17,014 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็น 45,848 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือเพิ่มขึ้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กว่า 2 เท่าและภาระการชำระหนี้คืนเงินกู้เพิ่มขึ้นจาก 1,713 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็น 7,321 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในช่วงเวลาเดียวกัน

4. แนวโน้มงบประมาณอุดมศึกษา ในรัฐธรรมนูญ มาตรา 78 กำหนดไว้ว่า การมีสิทธิในการรับการศึกษาอบรมขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายจากสาระสำคัญดังกล่าวทำให้แนวโน้มงบประมาณอุดมศึกษาที่รัฐจะต้องจัดสรรให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ อาจจะไม่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา

5. การปฏิรูประบบราชการ การลดขนาดและกำลังคนของภาครัฐ การให้เอกชนเข้ามาเป็นผู้ดำเนินการในกิจกรรมของรัฐ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานของสถาบันฯ

6. ศักยภาพการสื่อสาร โทรคมนาคม การขยายตัวของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ประกอบกับการสื่อสาร โทรคมนาคม ที่ได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลต่อรูปแบบการเรียนการสอนทำให้เกิดการศึกษาไร้พรมแดน

สถาบันฯ จะต้องเตรียมปรับปรุงการดำเนินการตามภารกิจในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประกันคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน การสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือทางเทคโนโลยี รวมทั้งระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว อีสระ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของภูมิภาคและประเทศต่อไป

#### 2.4.1.3 สภาพแวดล้อมภายใน

สภาพแวดล้อมภายในที่เปลี่ยนแปลงไปไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถาบันฯ เท่านั้น แต่ยังมีผลต่อสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งในที่สุดจะส่งผลถึงพันธกิจของสถาบันฯ สภาพแวดล้อมภายใน อันได้แก่ โครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิม พฤติกรรมและลักษณะนิสัยของบุคลากรแบบเก่า ๆ การบริหารแบบยึดถือหน่วยงาน การแสดงความเป็นเจ้าของ การไม่ทำงานเพื่อส่วนรวมหรือในภาพรวม มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความแบ่งแยกในสถาบันฯ มากกว่าความร่วมมือเพื่อส่วนรวมหรือร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าว ไม่เหมาะสมกับสภาพการแข่งขันที่เกิดขึ้นและนับวันจะเพิ่มขึ้น

#### 2.4.1.4 สถานภาพของสถาบัน

##### 1. จุดแข็ง

1.1 สถาบันฯ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่จัดการเรียนการสอนทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเน้นการเรียนการสอน ด้านปฏิบัติ มีบุคลากรที่พร้อมด้วยคุณวุฒิ คุณภาพ และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย

1.2 สถาบันฯ มีผลงานวิจัยในระดับชาติที่มีคุณภาพและสามารถนำไปพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมและประเทศได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. จุดอ่อน

2.1 สถาบันฯ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทิศทางนโยบายและแผนงานไม่มีความอิสระและชัดเจน ซึ่งทำให้ระบบบริหารจัดการในภาพรวมขาดเอกภาพ

2.2 งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐไม่เพียงพอ โดยเฉพาะทางด้านวิจัย

2.3 สถาบันฯ ประสบปัญหาในเรื่องคุณภาพของอาจารย์ เมื่อเทียบกับภาพรวมของมหาวิทยาลัยอื่นของรัฐ อยู่ในอัตราส่วนที่ต่ำ ตลอดจนสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาไม่เหมาะสม เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย

2.4 บุคลากรมีความผูกพันกับสถาบันฯ ในอัตราส่วนที่น้อยมากตลอดจนพฤติกรรมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและบุคลากรในแต่ละสายมีน้อย

2.5 ปัญหาทางกายภาพ มีที่ตั้งห่างจากกรุงเทพฯ มีทางรถไฟและถนนสาธารณะผ่านในพื้นที่สถาบันฯ ทำให้พื้นที่ของสถาบันถูกแบ่งเป็น 4 ส่วน ยากต่อการจัดการในเรื่องระบบรักษาความปลอดภัย

อย่างไรก็ตามสถาบันฯ ได้มีเป้าหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของสถาบันฯ ต่อไปเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และเพื่อรองรับความต้องการทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคตได้

**2.4.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ ปณิธาน และพันธกิจของสถาบัน** (กองแผนงาน สจล. 2545 : 7) ดังนี้  
**ปรัชญา** คือ การศึกษาวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ  
**วิสัยทัศน์** คือ มุ่งเป็นสถาบันชั้นนำทางการศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีระดับนานาชาติ

**ปณิธาน** คือ มุ่งมั่นให้การศึกษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม

**พันธกิจ** คือ พันธกิจตามพระราชบัญญัติสถาบันฯ ได้กำหนดไว้ 5 ด้าน ดังนี้

### 1. ด้านการผลิตบัณฑิต

- 1.1 ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม
- 1.2 จัดการศึกษาชั้นสูงให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- 1.3 มีความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ

### 2. ด้านการวิจัย

2.1 สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีคุณค่า เพื่อสนับสนุนงานวิชาการ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 สร้างงานวิจัยชั้นสูงที่เป็นเลิศทางวิชาการในระดับนานาชาติ

3. ด้านบริการวิชาการและบริการสังคม คือ ให้บริการวิชาการ ถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยี หลากรูปแบบที่เปิดกว้างสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในภูมิภาค

4. ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย

5. ด้านการบริหารและการจัดการ คือ การพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารตามหลักของการจัดการที่ดี

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบัน ฯ สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ จึง กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของ สังคมและประเทศ สามารถรับใช้หรือบริการสังคมได้ สามารถพึ่งตนเอง ประกอบธุรกิจส่วนตัวได้และ สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตร บุคลากร อุปกรณ์สื่อและแหล่งความรู้ ให้เป็นที่ยอมรับใน ระดับสากล

3. เพื่อให้การจัดการศึกษาและถ่ายทอดความรู้ของวิทยาเขตให้มีคุณภาพระดับสากล

4. เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการกับต่างประเทศ

5. เพื่อผลิตงานวิจัยพื้นฐานและวิจัยประยุกต์ และพัฒนางานวิจัยในระดับชาติและระดับ นานาชาติโดยมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ

6. เพื่อให้บริการทางวิชาการถ่ายทอดเทคโนโลยี ผลงานทางวิชาการเป็นที่พึง ชี้นำและทาง วิชาการต่อชุมชนและสังคม สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันฯ กับภาคเอกชนในการพัฒนา งานวิจัยเชิงพาณิชย์

7. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ปลูกฝังและสร้างค่านิยมให้เกิด ความรักในศิลปะและวัฒนธรรมไทย ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นคนดี จิตใจอ่อนโยน ตลอดจนเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยสู่สังคมโลก

8. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

### เป้าหมาย

#### ด้านการผลิตบัณฑิต

1. คุณภาพบัณฑิตของสถาบันฯ เป็นที่ยอมรับของสังคม

2. บัณฑิตของสถาบันฯ มีคุณภาพ เป็นคนดี มีศีลธรรม เป็นผู้นำ พึ่งพาตนเองได้ มีส่วนร่วมใน การแก้ไขปัญหาของประเทศ มีสุขภาพกาย-จิตดี มีความคิดเชิงบวก มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถ ทำงานเป็นทีมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. สถาบันฯ สามารถพัฒนาหลักสูตร ระดับปริญญาตรี-โท-เอก ให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากสถาบัน หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

4. สถาบันฯ มีความสามารถในการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีสัดส่วนการรับนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี : สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็น 95.3 : 4.7 และมีความสามารถในการปรับปรุง ขยายการผลิตบัณฑิตและเปิดหลักสูตรใหม่ในระดับบัณฑิตศึกษาโดยมีสัดส่วนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี : นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เป็น 76.6 : 23.4

5. สถาบันฯ มีสัดส่วนของอาจารย์วุฒิปริญญาเอกอย่างน้อยร้อยละ 35 ของอาจารย์ที่ทำการสอน

6. สถาบันฯ มีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ระบบการสอนทางไกล 2 ทาง และการใช้สื่อประสม เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาค โดยให้ผู้เรียนได้รับการเรียนการสอนที่มีคุณภาพในระดับสากล

7. สถาบันฯ มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ  
ด้านการวิจัย

1. สถาบันฯ มีผลงานวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก และบุคลากรทั้งสถาบันฯ ไม่น้อยกว่า 500 เรื่อง/ปี (โครงการ/รายงานวิจัย) โดยให้มีผลงานในระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งรับในแต่ละปี

2. สถาบันฯ ผลิตงานวิจัยพื้นฐานเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี และตอบสนองความต้องการของประเทศเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี ตลอดจนผลิตงานวิจัยและพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

3. ผลงานวิจัยของสถาบัน ฯ ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 300 เรื่อง/ปี และมีผลงานวิจัยที่เสนอขอจดทะเบียน ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง/ปี

ด้านบริการวิชาการและบริการสังคม

1. สถาบัน ฯ นำองค์ความรู้ เทคโนโลยี ผลงานวิจัย เผยแพร่สู่สาธารณชน เป็นผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการทางวิชาการของสังคมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนางานวิจัย

2. มีกองทุนสนับสนุนงานวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยี

ด้านทำนุศิลปและวัฒนธรรมไทย

1. มีการฟื้นฟูและอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมไทยและประเพณีไทย โดยจัดให้มีศูนย์กลางในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย และประเพณีไทย เพื่อให้ นักศึกษาและบุคลากรเกิดความรัก ห่วงแหน ศิลปวัฒนธรรมไทยและประเพณีไทย ตลอดจนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย และประเพณีไทย

2. จัดกิจกรรมร่วมกันของด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของสถาบัน ฯ กับชุมชนโดยรอบสถาบันฯ

#### ด้านบริหารและการจัดการ

1. สถาบันฯ มีการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารภายในที่มีประสิทธิภาพมีอิสระ คล่องตัวมีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (ตามหลักการจัดการที่ดี)

2. สถาบันฯ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ และได้รับการจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิด ประโยชน์สูงสุด สำหรับรองรับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

3. สถาบัน ฯ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริหารงาน

4. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรและ นักศึกษามีสุขภาพดีทั้งกายและใจ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545 : 81) ได้ศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากรตามความเห็นของอาจารย์โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความคิดเห็น เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ด้านประสพการณ์จากการทำงานในองค์การอยู่ใน ระดับปานกลาง

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ พบว่าด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายองค์การ และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลางค่อนข้างมาก ส่วนความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยองค์การทั้งด้านประสพการณ์การทำงานในองค์การ และลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปิยเชษฐ์ เรืองไพโรจน์ (2548 : 46-48) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นด้านลักษณะงานและ ประสพการณ์จากการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านความเข้าใจในระบบการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ทาย ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ บริหาร ด้านความรู้สึกสำคัญของตนเองต่อองค์การ ด้านความรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และด้านความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนองต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยในระดับมากทุกด้าน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร

วันวิสาข์ แสงประทุม (2547 : 66-73) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบความตรงในการอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โมเดลสมมติฐานพัฒนาขึ้น โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในเขตภาคกลาง 31 โรงเรียน จำนวน 430 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรแฝงที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย และลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรแฝงได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ 16 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมประกอบด้วย ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

2. โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 26.832  $p = 0.527$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 28 ค่า GFI เท่ากับ 0.990 ค่า AGFI เท่ากับ 0.971 และค่า RMR เท่ากับ 0.080 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 29.1

นันทนา ประกอบกิจ (2536 : 130-132) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ งานที่ทำหาย โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่หลากหลาย ผลป้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึงพิงได้ ความมีชื่อเสียงขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติของตนต่องาน ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร และโครงสร้างขององค์กร

เชาวลิต ดนนานนท์ชัย (2532 : 66-68) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจกระบวนการของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับคนอื่น และปัจจัยประสบการณ์ในงานซึ่งประกอบด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ความรู้สึกว่าคุณศึกษานอกโรงเรียนเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณศึกษานอกโรงเรียนมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ประภัสสร ขุนพิลึก (2544 : 32-68) ได้ศึกษาวิจัย ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร ด้านความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความภักดีต่อหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก
3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร พบว่า อาจารย์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานไม่แตกต่างกัน
4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร พบว่า
  - 4.1 อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยอาจารย์วุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์วุฒิปริญญาโท
  - 4.2 อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยทั้ง 2 ด้านดังกล่าว อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำจะมีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูง

โสภณ ทรัพย์มากอุดม (2533 : 94-98) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรประสบการณ์ในงานซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถต่อองค์การ ความรู้ว่าคุณศึกษานอกโรงเรียนมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณศึกษานอกโรงเรียนเป็นที่พึงพิงได้ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และส่วนตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ซึ่งประกอบด้วย ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

วิธภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543 : ก-ข) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระคือ ผลย้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระคือ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ การได้รับการพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่รวมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และการได้รับการพัฒนา ซึ่งตัวแปรเหล่านี้รวมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 53.4

วิลาวรรณ สว่างศรี (2549 : 42-68) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลทำให้ข้าราชการผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลทำให้ข้าราชการผูกพันกับองค์กร คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2550 โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2550 จาก 8 คณะ/วิทยาเขต จำนวน 379 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2550 จำนวน 236 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane ที่ความคลาดเคลื่อน 4% และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จาก 8 คณะ/วิทยาเขต

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานสถาบัน จำแนกตามคณะ

คณะ/วิทยาเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วิศวกรรมศาสตร์	99	61
2. วิทยาศาสตร์	46	28
3. สถาปัตยกรรมศาสตร์	64	40
4. เทคโนโลยีการเกษตร	35	22
5. ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	41	26
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ	14	9
7. วิทยาเขตชุมพร	72	45
8. วิทยาเขตระยอง	8	5
รวม	379	236

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของพนักงานสถาบัน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Multiple choices) และแบบคำถามปลายเปิด (Open end)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในองค์การ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงหลักเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน

คำตอบ	คะแนน		ระดับคะแนน	การแปลความหมาย	
	ทางบวก	ทางลบ		ความคิดเห็น	ความผูกพัน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1	4.50-5.00	มากที่สุด	สูงมาก
เห็นด้วย	4	2	3.50-4.49	มาก	สูง
เฉย ๆ	3	3	2.50-3.49	ปานกลาง	ปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	2	4	1.50-2.49	น้อย	ต่ำ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5	1.00-1.49	น้อยที่สุด	ต่ำมาก

### 3.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- (2) กำหนดประเด็นของข้อคำถาม
- (3) ดำเนินการปรับปรุงและสร้างข้อคำถามตามตัวแปรที่ศึกษา
- (4) ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

(5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2550 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งมีสูตร ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$k$  แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$S_i$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

ผลหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน

แบบสอบถามตอนที่	ความเชื่อมั่น
2. คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	
2.1 ความเข้าใจระบบการทำงาน	.71
2.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.74
2.3 ความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน	.64
2.4 ความอิสระในการทำงาน	.85
2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหาร	.78
2.6 ความสำคัญต่อองค์กร	.73
2.7 ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	.84
2.8 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	.60
รวม	.86
3. ความผูกพันต่อองค์กร	
3.1 ความเชื่อถือและการยอมรับสถาบัน	.64
3.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน	.71
3.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน	.73
รวม	.87
ภาพรวมทั้ง 2 ตอน	.88

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2550 ด้วยแบบสอบถาม ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2549 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2550 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 227 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.20 ของกลุ่มตัวอย่าง

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยมีประเด็นการวิเคราะห์ ดังนี้

- (1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของพนักงานสถาบัน โดยหาจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- (2) การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- (3) การวิเคราะห์ความผูกพันต่อสถาบันของพนักงานสถาบัน โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- (4) การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน โดยการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)
- (5) การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ศึกษากับพนักงานสถาบันปีงบประมาณ 2550 และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 4.1 รายละเอียดของการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของพนักงานสถาบัน  
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน  
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน  
ตอนที่ 4 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน

#### 4.2 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของพนักงานสถาบัน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ และลำดับที่ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของพนักงานสถาบัน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
1. เพศ			
- ชาย	105	46.26	2
- หญิง	122	53.74	1
รวม	227	100.00	-
2. สถานภาพสมรส			
- โสด	144	63.44	1
- สมรส	75	33.04	2
- หม้าย	7	3.08	3
- หย่าร้าง	1	.44	4
รวม	227	100.00	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
3. ระดับการศึกษาสูงสุด			
- ปริญญาตรี	73	32.16	2
- ปริญญาโท	121	53.30	1
- ปริญญาเอก	33	14.54	3
รวม	227	100.00	-
4. สายงานหลักที่ปฏิบัติหน้าที่			
- สายสนับสนุนวิชาการ	93	40.97	2
- สายวิชาการ	134	59.03	1
* ตำแหน่งอาจารย์	120	89.55	1
* ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	14	10.45	2
รวม	227	100.00	-
5. คณะ/วิทยาเขต			
- วิศวกรรมศาสตร์	55	24.23	1
- วิทยาศาสตร์	29	12.78	4
- สถาปัตยกรรมศาสตร์	20	8.81	6
- เทคโนโลยีการเกษตร	30	13.22	3
- ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	29	12.78	4
- เทคโนโลยีสารสนเทศ	11	4.85	7
- วิทยาเขตชุมพร	47	20.70	2
- วิทยาเขตระยอง	6	2.64	8
รวม	227.00	100.00	-

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2549 ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 และเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 53.74 และ

พนักงานสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 63.44 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรสสมรส จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 33.04 และน้อยที่สุดเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรสหย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.44

พนักงานสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาสำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเป็นร้อยละ 32.16 และน้อยที่สุดสำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.54 และ

พนักงานสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม เป็นพนักงานสายวิชาการ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 59.03 (โดยสายวิชาการยังแบ่งเป็นตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 89.55 และผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.45) และเป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 40.97 และ

พนักงานสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 24.23 รองลงมาเป็นพนักงานจากวิทยาเขตชุมพร จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และน้อยที่สุดเป็นพนักงานจากวิทยาเขตระยอง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.64 และ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลอายุ รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน จำแนกตามคณะ

คณะ	อายุ			รายได้			ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
	n	$\bar{X}$	S	n	$\bar{X}$	S	n	$\bar{X}$	S
วิศวกรรมศาสตร์	55	32.58	5.39	55	14,697.64	4,163.75	55	3.98	1.91
สถาปัตยกรรมศาสตร์	20	34.25	5.64	20	16,290.00	7,240.81	20	4.50	1.36
วิทยาศาสตร์	29	30.34	1.88	29	14,359.66	2,713.83	29	3.10	1.29
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	29	30.62	4.21	29	14,852.41	3,534.76	29	3.07	2.00
เทคโนโลยีการเกษตร	30	32.30	1.95	30	15,230.80	4,253.29	30	3.67	1.73
เทคโนโลยีสารสนเทศ	11	30.45	2.50	11	14,454.55	4,274.66	11	4.18	.75
วิทยาเขตชุมพร	47	30.02	4.00	47	13,483.57	6,098.94	47	1.96	.98
วิทยาเขตระยอง	6	28.67	4.03	6	11,576.67	2,924.12	6	2.83	1.17
รวม	227	31.42	4.32	227	14,539.35	4,766.92	227	3.32	1.75

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานสถาบันคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 32-33 ปี มีรายได้อต่อเดือนประมาณ 14,698 บาท/เดือน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบันประมาณ 4 ปี และ

พนักงานสถาบันคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีอายุเฉลี่ยประมาณ 34 ปี มีรายได้อต่อเดือนประมาณ 16,290 บาท/เดือน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบันระหว่าง 4-5 ปี และ

พนักงานสถาบันคณะวิทยาศาสตร์ มีอายุเฉลี่ยประมาณ 30 ปี มีรายได้อต่อเดือนประมาณ 14,360 บาท/เดือน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบันประมาณ 3 ปี และ

พนักงานสถาบันคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 30-31 ปี มีรายได้อต่อเดือนประมาณ 14,853 บาท/เดือน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบันประมาณ 3 ปี และ

พนักงานสถาบันคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีอายุเฉลี่ยประมาณ 32 ปี มีรายได้อต่อเดือนประมาณ 15,231 บาท/เดือน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบันระหว่าง 3-4 ปี และ

พนักงานสถาบันคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 30-31 ปี มีรายได้อต่อเดือนประมาณ 14,455 บาท/เดือน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบันประมาณ 4 ปี และ

พนักงานสถาบันจากวิทยาเขตชุมพร มีอายุเฉลี่ยประมาณ 30 ปี มีรายได้อต่อเดือนประมาณ 13,484 บาท/เดือน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบันประมาณ 2 ปี และ

พนักงานสถาบันจากวิทยาเขตระยอง มีอายุเฉลี่ยประมาณ 29 ปี มีรายได้อต่อเดือนประมาณ 11,577 บาท/เดือน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบันประมาณ 3 ปี และ

ภาพรวม พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 31-32 ปี มีรายได้อต่อเดือนประมาณ 14,540 บาท/เดือน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบัน ระหว่าง 3-4 ปี

#### 4.3 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกาปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเป็นรายด้าน

ด้าน	พนักงานสถาบัน											
	สายวิชาการ (n=134)				สายสนับสนุนวิชาการ (n=93)				ภาพรวม (n = 227)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ		$\bar{X}$	S	ระดับ		$\bar{X}$	S	ระดับ	
1. ความเข้าใจระบบการทำงาน	3.60	.63	มาก		3.62	.62	มาก		3.60	.62	มาก	
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.75	.52	มาก		3.77	.49	มาก		3.76	.51	มาก	
3. ความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน	3.05	.70	ปานกลาง		2.91	.50	ปานกลาง		2.99	.63	ปานกลาง	
4. ความอิสระในการทำงาน	3.63	.88	มาก		3.49	.72	ปานกลาง		3.57	.82	มาก	
5. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.23	.78	ปานกลาง		3.29	.63	ปานกลาง		3.26	.72	ปานกลาง	
6. ความสำคัญต่อองค์กร	2.92	.59	ปานกลาง		3.35	.57	ปานกลาง		3.10	.62	ปานกลาง	
7. ความยุติธรรมในการพิจารณาตีความขอบ	3.00	.90	ปานกลาง		3.05	.63	ปานกลาง		3.02	.80	ปานกลาง	
8. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.24	.64	ปานกลาง		3.42	.42	ปานกลาง		3.31	.57	ปานกลาง	
รวม	3.30	.47	ปานกลาง		3.36	.24	ปานกลาง		3.33	.39	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 5 ลำดับแรก คือ

- ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ลำดับที่ 2 ด้านความอิสระในการทำงาน
- ลำดับที่ 3 ด้านความเข้าใจระบบการทำงาน
- ลำดับที่ 4 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- ลำดับที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 5 ลำดับแรก คือ

- ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ลำดับที่ 2 ด้านความเข้าใจระบบการทำงาน
- ลำดับที่ 3 ด้านความอิสระในการทำงาน
- ลำดับที่ 4 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- ลำดับที่ 5 ด้านความสำคัญต่อองค์กร

ภาพรวมพนักงานสถาบัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 5 ลำดับแรก คือ

- ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ลำดับที่ 2 ด้านความเข้าใจระบบการทำงาน
- ลำดับที่ 3 ด้านความอิสระในการทำงาน
- ลำดับที่ 4 ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
- ลำดับที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ด้านระบบการทำงาน จำนวนตามสายงานเป็นรายข้อ

ความเข้าใจระบบการทำงาน	พนักงานสถาบัน											
	สายวิชาการ (n = 134)					สายสนับสนุนวิชาการ (n=93)					ภาพรวม (n = 227)	
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. เมื่อสถาบันมีการจัดทำโครงการใหม่ๆ ทำสามารถเข้าใจในรายละเอียดของงานนั้นๆ ได้อย่างรวดเร็ว	3.40	.88	ปานกลาง	3.46	.97	ปานกลาง	3.43	.92	ปานกลาง			
2. ท่านสามารถวางแผนและประยุกต์วิธีการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	3.66	.72	มาก	3.81	.84	มาก	3.72	.77	มาก			
3. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.59	.82	มาก	3.68	.98	มาก	3.63	.89	มาก			
4. การตัดสินใจเลือกทำงานที่สถาบันถือเป็นความผิดพลาดอย่างหนึ่งของท่าน	3.98	.87	มาก	4.03	1.00	มาก	4.00	.93	มาก			
5. ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับอะไรมากนักจากสถาบัน หากอยู่ทำงานไปนาน ๆ	3.34	1.21	ปานกลาง	3.10	1.21	ปานกลาง	3.24	1.22	ปานกลาง			
รวม	3.60	.63	มาก	3.62	.62	มาก	3.60	.62	มาก			

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจระบบการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ

ลำดับที่ 1 ข้อ4. การตัดสินใจเลือกทำงานที่สถาบันถือเป็นความผิดพลาดอย่างหนึ่งของท่าน  
ลำดับที่ 2 ข้อ2. ท่านสามารถวางแผนและประยุกต์วิธีการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายได้  
อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่ 3 ข้อ3. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจระบบการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ4. การตัดสินใจเลือกทำงานที่สถาบันถือเป็นความผิดพลาดอย่างหนึ่งของท่าน

ลำดับที่ 2 ข้อ2. ท่านสามารถวางแผนและประยุกต์วิธีการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายได้  
อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่ 3 ข้อ3. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

ภาพรวมพนักงานสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจระบบการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ4. การตัดสินใจเลือกทำงานที่สถาบันถือเป็นความผิดพลาดอย่างหนึ่งของท่าน

ลำดับที่ 2 ข้อ2. ท่านสามารถวางแผนและประยุกต์วิธีการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายได้  
อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่ 3 ข้อ3. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถานปฏิบัติ จำแนกตามสายงานเป็น

รายชื่อ	พนักงานสถาบัน										
	สถานวิชาการ (n = 134)				สายสนับสนุนวิชาการ (n=93)				ภาพรวม (n = 227)		
	$\bar{X}$	S	ระดับ		$\bar{X}$	S	ระดับ		$\bar{X}$	S	ระดับ
1. งานในความรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ อย่างหลากหลาย	4.28	.62	มาก		4.31	.51	มาก		4.29	.58	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.96	.90	มาก		3.78	.88	มาก		3.89	.90	มาก
3. ปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความ ต้องการของสถาบัน	4.04	.84	มาก		3.72	.84	มาก		3.91	.85	มาก
4. มีความกระตือรือร้นทำงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา	4.16	.77	มาก		4.02	.74	มาก		4.10	.76	มาก
5. พอใจที่จะปฏิบัติงานเพราะเห็นงานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย	3.93	.88	มาก		3.91	.70	มาก		3.93	.81	มาก
6. รู้สึกลำบากใจเมื่อมีงานที่นอกเหนือจากงานประจำที่ต้องปฏิบัติ	2.90	1.18	ปานกลาง		2.95	.94	ปานกลาง		2.92	1.08	ปานกลาง
7. พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายเพราะสามารถทำได้อย่างเต็มที่จนจบ	3.65	.74	มาก		3.97	.80	มาก		3.78	.78	มาก
8. ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป	3.23	1.05	ปานกลาง		3.37	1.08	ปานกลาง		3.29	1.06	ปานกลาง
9. ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเห็นได้ชัดเจน	3.61	.85	มาก		3.82	.92	มาก		3.70	.88	มาก
10. สามารถดำเนินการงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลา	3.96	.62	มาก		3.98	.78	มาก		3.97	.69	มาก
11. ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.83	.64	มาก		3.73	.69	มาก		3.79	.66	มาก
12. มีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลด้วยดี	3.83	.72	มาก		4.09	.73	มาก		3.93	.73	มาก
13. ปัจจุบันงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ค่อนข้างน่าเบื่อ	3.43	.93	ปานกลาง		3.35	1.03	ปานกลาง		3.40	.97	ปานกลาง
รวม	3.75	.52	มาก		3.77	.49	มาก		3.76	.51	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 10 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ1. งานในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ  
อย่างหลากหลาย

ลำดับที่ 2 ข้อ4. มีความกระตือรือร้นต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา

ลำดับที่ 3 ข้อ3. ปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการของสถาบัน

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 10 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ1. งานในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ  
อย่างหลากหลาย

ลำดับที่ 2 ข้อ12. มีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลด้วยดี

ลำดับที่ 3 ข้อ4. มีความกระตือรือร้นต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา

ภาพรวมพนักงานสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 10 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ1. งานในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ  
อย่างหลากหลาย

ลำดับที่ 2 ข้อ4. มีความกระตือรือร้นต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา

ลำดับที่ 3 ข้อ10. สามารถดำเนินการงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลา

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจของพนักงานต้อนรับด้านการตอบสนองของสถาบัน  
จำแนกตามสายงานเป็นรายชื่อ

	พนักงานสถาบัน											
	สายวิชาการ (n = 134)				สายสนับสนุนวิชาการ (n=93)				ภาพรวม (n = 227)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	ระดับ
ความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน												
1. เมื่อเทียบกับสถาบันอื่น ๆ ท่านมีโอกาสดำเนินหน้าที่การงาน หน้าน้อยกว่า	2.97	1.12	ปานกลาง	ระดับ	2.82	.90	ปานกลาง	ระดับ	2.91	1.03	ปานกลาง	ระดับ
2. มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ใน ปัจจุบัน	2.83	.85	ปานกลาง	ปานกลาง	2.61	1.08	ปานกลาง	ปานกลาง	2.74	.96	ปานกลาง	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ท่านอยู่ในปัจจุบันทำให้มีโอกาสดำเนิน ความก้าวหน้าสูงมาก	3.09	1.07	ปานกลาง	ปานกลาง	2.82	.79	ปานกลาง	ปานกลาง	2.98	.97	ปานกลาง	ปานกลาง
4. คิดว่าสถาบันไม่ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ	2.82	1.12	ปานกลาง	ปานกลาง	2.75	.79	ปานกลาง	ปานกลาง	2.79	.99	ปานกลาง	ปานกลาง
5. สถาบันไม่มีนโยบายส่งเสริม หรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของบุคลากร	2.87	1.25	ปานกลาง	ปานกลาง	3.06	.99	ปานกลาง	ปานกลาง	2.95	1.15	ปานกลาง	ปานกลาง
6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้มีโอกาสดำเนินการเพิ่มเติม เช่น การประชุม การอบรม และศึกษาดูงาน	3.75	1.01	มาก	มาก	3.38	.99	ปานกลาง	ปานกลาง	3.59	1.01	มาก	มาก
รวม	3.05	.70	ปานกลาง	ปานกลาง	2.91	.50	ปานกลาง	ปานกลาง	2.99	.63	ปานกลาง	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้มีโอกาสได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น การประชุม การอบรม และศึกษาดูงาน

ลำดับที่ 2 ข้อ3. ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงมาก

ลำดับที่ 3 ข้อ1. เมื่อเทียบกับสถาบันอื่น ๆ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่า

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ6. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้มีโอกาสได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น การประชุม การอบรม และศึกษาดูงาน

ลำดับที่ 2 ข้อ5. สถาบันไม่มีนโยบายส่งเสริม หรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร

ลำดับที่ 3 ข้อ3. ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงมาก

ภาพรวมพนักงานสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้มีโอกาสได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น การประชุม การอบรม และศึกษาดูงาน

ลำดับที่ 2 ข้อ3. ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงมาก

ลำดับที่ 3 ข้อ5. สถาบันไม่มีนโยบายส่งเสริม หรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกรปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ด้านความอิสระในการทำงาน จำแนกตามสายงาน เป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นในการทำงาน	พนักงานสถาบัน									
	สายวิชาการ (n = 134)					สายสนับสนุนวิชาการ (n=93)				
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	ภาพรวม (n = 227)
1. มีความคล่องตัวในการเลือกวิธีปฏิบัติงานได้หลากหลาย	3.68	1.02	มาก	3.46	.87	ปานกลาง	3.59	.96	มาก	
2. มีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.69	1.00	มาก	3.53	.82	มาก	3.62	.93	มาก	
3. สามารถที่จะใช้วิจารณญาณตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระเต็มที่	3.57	1.01	มาก	3.51	.92	มาก	3.55	.97	มาก	
4. มีอิสระในการแก้ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.59	.96	มาก	3.47	.92	ปานกลาง	3.54	.94	มาก	
รวม	3.63	.88	มาก	3.49	.72	ปานกลาง	3.57	.82	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ2. มีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ  
อยู่

ลำดับที่ 2 ข้อ1. มีความคล่องตัวในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน ได้หลากหลาย

ลำดับที่ 3 ข้อ4. มีอิสระในการแก้ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ2. มีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ  
อยู่

ลำดับที่ 2 ข้อ3. สามารถที่จะใช้วิจารณญาณตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ได้อย่างอิสระเต็มที่

ลำดับที่ 3 ข้อ4. มีอิสระในการแก้ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

ภาพรวมพนักงานสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ2. มีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ  
อยู่

ลำดับที่ 2 ข้อ1. มีความคล่องตัวในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน ได้หลากหลาย

ลำดับที่ 3 ข้อ3. สามารถที่จะใช้วิจารณญาณตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ได้อย่างอิสระเต็มที่

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร จำแนกตามสายงานเป็นรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการบริหาร	พนักงานสถาบัน														
	สายวิชาการ (n = 134)					สายสนับสนุนวิชาการ (n=93)					ภาพรวม (n = 227)				
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ			
1. คณะและสถาบันเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย	2.93	1.31	ปานกลาง	2.85	1.12	ปานกลาง	2.89	1.24	ปานกลาง						
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้ตลอดเวลา	3.15	1.29	ปานกลาง	3.48	1.09	ปานกลาง	3.29	1.22	ปานกลาง						
3. ปอยครั้งที่ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับนโยบายของผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน	3.63	1.15	มาก	3.53	1.01	มาก	3.59	1.09	มาก						
รวม	3.23	.78	ปานกลาง	3.29	.63	ปานกลาง	3.26	.72	ปานกลาง						

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ3. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับนโยบายของผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน  
ลำดับที่ 2 ข้อ2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอ  
แนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

ลำดับที่ 3 ข้อ1. คณะและสถาบันเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย  
พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ3. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับนโยบายของผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน  
ลำดับที่ 2 ข้อ2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอ  
แนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

ลำดับที่ 3 ข้อ1. คณะและสถาบันเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย  
ภาพรวมพนักงานสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ3. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับนโยบายของผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน  
ลำดับที่ 2 ข้อ2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอ  
แนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

ลำดับที่ 3 ข้อ1. คณะและสถาบันเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย

**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกรปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ด้านความสำคัญต่อการ จำแนกตามสาขา  
เป็นรายชื่อ

ความสำคัญต่อการ เป็นรายชื่อ	พนักงานสถาบัน													
	สายวิชาการ (n = 134)						สายสนับสนุนวิชาการ (n=93)						ภาพรวม (n = 227)	
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ		
1. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	2.89	1.11	ปานกลาง	3.14	1.04	ปานกลาง	2.99	1.08	ปานกลาง					
2. จะเกิดปัญหามากในหน่วยงานในวันที่ท่านลางาน	2.27	1.09	ปานกลาง	3.33	.91	ปานกลาง	2.70	1.15	ปานกลาง					
3. รู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ	3.60	.81	มาก	3.58	.65	มาก	3.59	.75	มาก					
รวม	2.92	.59	ปานกลาง	3.35	.57	ปานกลาง	3.10	.62	ปานกลาง					

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ3. รู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ลำดับที่ 2 ข้อ1. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่ให้ความ

สำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ลำดับที่ 3 ข้อ2. จะเกิดปัญหามากในหน่วยงานในวันที่ท่านทำงาน

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ3. รู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ลำดับที่ 2 ข้อ2. จะเกิดปัญหามากในหน่วยงานในวันที่ท่านทำงาน

ลำดับที่ 3 ข้อ1. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่ให้ความ

สำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ภาพรวมพนักงานสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ3. รู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ลำดับที่ 2 ข้อ1. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่ให้ความ

สำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ลำดับที่ 3 ข้อ2. จะเกิดปัญหามากในหน่วยงานในวันที่ท่านทำงาน

**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานสถาบัน ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จำแนกตามสายงานเป็นรายชื่อ

	พนักงานสถาบัน											
	สายวิชาการ (n = 134)						สายสนับสนุนวิชาการ (n=93)					
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. มองภาพรวมของความยุติธรรมในองค์กรของท่านในทางบวก	3.23	1.09	ปานกลาง	3.29	.80	ปานกลาง	3.26	.98	ปานกลาง	3.00	1.03	ปานกลาง
2. ไม่ค่อยพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา	2.91	1.11	ปานกลาง	3.13	.90	ปานกลาง	3.00	.87	ปานกลาง	3.06	1.05	ปานกลาง
3. ทุกคนในองค์กรต่างได้รับการพิจารณาดีความชอบอย่างเท่าเทียมกัน	2.77	1.18	ปานกลาง	2.76	.91	ปานกลาง	2.77	1.08	ปานกลาง	3.02	.80	ปานกลาง
4. รู้สึกไม่ค่อยพอใจกับความยุติธรรมของหัวหน้างาน	3.10	1.16	ปานกลาง	3.00	.87	ปานกลาง	3.06	1.05	ปานกลาง	3.02	.80	ปานกลาง
รวม	3.00	.90	ปานกลาง	3.05	.63	ปานกลาง	3.02	.80	ปานกลาง	3.02	.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ1. มองภาพรวมของความยุติธรรมในองค์การของท่านในทางบวก

ลำดับที่ 2 ข้อ4. รู้สึกไม่ค่อยพอใจกับความยุติธรรมของหัวหน้างาน

ลำดับที่ 3 ข้อ2. ไม่ค่อยพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ1. มองภาพรวมของความยุติธรรมในองค์การของท่านในทางบวก

ลำดับที่ 2 ข้อ2. ไม่ค่อยพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา

ลำดับที่ 3 ข้อ4. รู้สึกไม่ค่อยพอใจกับความยุติธรรมของหัวหน้างาน

ภาพรวมพนักงานสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ1. มองภาพรวมของความยุติธรรมในองค์การของท่านในทางบวก

ลำดับที่ 2 ข้อ4. รู้สึกไม่ค่อยพอใจกับความยุติธรรมของหัวหน้างาน

ลำดับที่ 3 ข้อ2. ไม่ค่อยพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ  
จำแนกตามสายงานเป็นรายชื่อ

	พนักงานสถาบัน												
	สายวิชาการ (n = 134)						สายสนับสนุนวิชาการ (n = 93)						
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ													
1. คิดว่าเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบท่านอยู่เสมอ	3.31	.95	ปานกลาง	3.11	.91	ปานกลาง	3.22	.94	ปานกลาง	3.49	.99	ปานกลาง	
2. งานที่ท่านทำปัจจุบัน ไม่เปิดโอกาสให้ท่านพบปะสังสรรค์หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน	3.51	1.02	มาก	3.46	.95	ปานกลาง	3.25	.83	ปานกลาง	2.91	.95	ปานกลาง	
3. สถาบันมีการร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานองค์การ หรือสถาบันอื่น ๆ เป็นอย่างดี	2.68	.95	ปานกลาง	3.25	.83	ปานกลาง	3.12	.88	ปานกลาง	3.07	.96	ปานกลาง	
4. ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันเป็นอย่างมาก	3.03	1.01	ปานกลาง	3.12	.88	ปานกลาง	3.60	.72	มาก	3.59	2.14	มาก	
5. มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตาม โอกาสอันควร	3.57	2.73	มาก	3.60	.72	มาก	3.23	.77	ปานกลาง	3.15	.89	ปานกลาง	
6. บุคลากรจากส่วนต่าง ๆ ในสถาบันเป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจที่จะทำงานรวมด้วยได้	3.10	.96	ปานกลาง	3.23	.77	ปานกลาง	3.77	.71	มาก	3.59	1.02	มาก	
7. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน	3.47	1.17	ปานกลาง	3.35	.80	ปานกลาง	4.01	.95	มาก	3.31	1.12	ปานกลาง	
8. ผู้บังคับบัญชาชื่นชมในผลงานของท่าน	3.12	1.02	ปานกลาง	3.35	.80	ปานกลาง	4.19	.84	มาก	3.42	.57	ปานกลาง	
9. ในความรู้สึกลึกซึ้งของท่านความจงรักภักดีต่อสถาบัน ไม่ใช่สิ่งสำคัญ	4.19	.84	มาก	3.66	.95	มาก	3.07	1.17	ปานกลาง	2.76	1.18	ปานกลาง	
10. สถาบันมีบรรยากาศที่ร่มรื่น สบายงาม และเหมาะสมกับการเป็นสถานศึกษา	3.07	1.17	ปานกลาง	3.01	1.12	ปานกลาง	3.24	.64	ปานกลาง	3.31	.57	ปานกลาง	
11. สถาบันมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และเหมาะสมต่อการทำงาน	2.59	1.19	ปานกลาง	3.42	.42	ปานกลาง							
รวม	3.24	.64	ปานกลาง	3.42	.42	ปานกลาง							

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 8 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

- ลำดับที่ 1 ข้อ9. ในความรู้สึกของท่านความจงรักภักดีต่อสถาบันไม่ใช่สิ่งสำคัญ
- ลำดับที่ 2 ข้อ5. มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร
- ลำดับที่ 3 ข้อ2. งานที่ทำในปัจจุบันไม่เปิดโอกาสให้ท่านพบปะสังสรรค์หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีจำนวน 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 7 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

- ลำดับที่ 1 ข้อ9. ในความรู้สึกของท่านความจงรักภักดีต่อสถาบันไม่ใช่สิ่งสำคัญ
- ลำดับที่ 2 ข้อ7. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน
- ลำดับที่ 3 ข้อ10. สถาบันมีบรรยากาศที่ร่มรื่น สวยงาม และเหมาะสมกับการเป็นสถานศึกษา

ภาพรวมพนักงานสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก อีกจำนวน 8 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

- ลำดับที่ 1 ข้อ9. ในความรู้สึกของท่านความจงรักภักดีต่อสถาบันไม่ใช่สิ่งสำคัญ
- ลำดับที่ 2 ข้อ7. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน
- ลำดับที่ 3 ข้อ5. มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน จำนวนตามสาขางานเป็นรายด้าน

ด้าน	พนักงานสถาบัน											
	สายวิชาการ (n=134)					สายสนับสนุนวิชาการ (n = 93)					ภาพรวม (n = 227)	
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. ความเชื่อถือและการยอมรับสถาบัน	3.47	.64	ปานกลาง	3.44	.60	ปานกลาง	3.46	.62	ปานกลาง			
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน	3.84	.42	สูง	3.75	.40	สูง	3.80	.41	สูง			
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน	3.56	.48	สูง	3.55	.39	สูง	3.56	.45	สูง			
รวม	3.62	.47	สูง	3.58	.38	สูง	3.60	.44	สูง			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการมีความผูกพันต่อสถาบัน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับสูง อีกจำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน

ลำดับที่ 2 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน

ลำดับที่ 3 ด้านความเชื่อถือและการยอมรับสถาบัน

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อสถาบัน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับสูง อีกจำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน

ลำดับที่ 2 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน

ลำดับที่ 3 ด้านความเชื่อถือและการยอมรับสถาบัน

ภาพรวมพนักงานสถาบันมีความผูกพันต่อสถาบัน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับสูง อีกจำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน

ลำดับที่ 2 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน

ลำดับที่ 3 ด้านความเชื่อถือและการยอมรับสถาบัน

**ตารางที่ 4.13** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อสถาบันของพนักงานเจ้าหน้าที่และกรรมการยอมรับสถาบัน จำแนกตามสายงาน เป็นรายชื่อ

สายวิชาชีพการ (n = 134)	สายวิชาชีพการ (n = 134)		สายสนับสนุนวิชาการ (n = 93)		ภาพรวม (n = 227)			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. มักพูดกับผู้อื่นว่า สถาบันนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก	3.29	.92	ปานกลาง	3.45	.90	3.36	.92	ปานกลาง
2. สถาบันนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน	3.48	.93	ปานกลาง	3.37	.80	3.43	.88	ปานกลาง
3. พอใจกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานที่ผู้บริหารสถาบันร่วมกับพนักงานเป็นผู้กำหนด	3.09	.87	ปานกลาง	2.83	.96	2.98	.92	ปานกลาง
4. ไว้ใจในความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบัน	3.13	.96	ปานกลาง	3.13	.85	3.13	.91	ปานกลาง
5. รู้สึกภาคภูมิใจ และยินดีบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่สถาบันแห่งนี้	3.87	.84	สูง	3.96	.67	3.91	.77	สูง
6. ในการทำงานจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถาบันก่อนเป็นอันดับแรก	3.94	.81	สูง	3.91	.69	3.93	.76	สูง
รวม	3.47	.64	ปานกลาง	3.44	.60	3.46	.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการมีความผูกพันต่อสถาบัน ด้านความเชื่อถือและการยอมรับสถาบัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับสูง อีกจำนวน 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ6. ในการทำงาน จะคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถาบันก่อนเป็นอันดับแรก

ลำดับที่ 2 ข้อ5. รู้สึกภาคภูมิใจ และยินดีบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่สถาบันแห่งนี้

ลำดับที่ 3 ข้อ2. สถาบันนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงาน

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อสถาบัน ด้านความเชื่อถือและการยอมรับสถาบัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับสูง อีกจำนวน 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ5. รู้สึกภาคภูมิใจ และยินดีบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่สถาบันแห่งนี้

ลำดับที่ 2 ข้อ6. ในการทำงาน จะคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถาบันก่อนเป็นอันดับแรก

ลำดับที่ 3 ข้อ1. มักพูดคุยกับผู้อื่นว่า สถาบันนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก

ภาพรวมพนักงานสถาบันมีความผูกพันต่อสถาบัน ด้านความเชื่อถือและการยอมรับสถาบัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับสูง อีกจำนวน 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ6. ในการทำงาน จะคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถาบันก่อนเป็นอันดับแรก

ลำดับที่ 2 ข้อ5. รู้สึกภาคภูมิใจ และยินดีบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่สถาบันแห่งนี้

ลำดับที่ 3 ข้อ2. สถาบันนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อสถาบันของพนักงานสถาบัน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน จำแนกตามสายงานเป็นรายข้อ

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน	พนักงานสถาบัน														
	สายวิชาการ (n=134)					สายสนับสนุนวิชาการ (n=93)					ภาพรวม (n=227)				
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ			
1. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้สถาบันประสบความสำเร็จ	4.11	.69	สูง	4.10	.53	สูง	4.11	.63	สูง						
2. รู้สึกว่าตนเองมีความจงรักภักดีต่อสถาบันเพียงเล็กน้อย	3.86	.87	สูง	3.96	.79	สูง	3.90	.84	สูง						
3. ยินดีที่จะย้ายไปทำงานที่สถาบันอื่นในหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน	3.16	1.00	ปานกลาง	3.26	.97	ปานกลาง	3.20	.98	ปานกลาง						
4. ทำงานรู้สึกไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควรถ้าจะทำงานที่สถาบันนี้ไปเรื่อย ๆ	3.34	1.10	ปานกลาง	3.39	.97	ปานกลาง	3.36	1.04	ปานกลาง						
5. งานที่ทำอยู่นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต	4.21	.80	สูง	3.62	.66	สูง	3.97	.79	สูง						
6. ทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ	4.28	.62	สูง	4.06	.67	สูง	4.19	.65	สูง						
7. จะรู้สึกเสียใจถ้าท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี	4.20	.57	สูง	3.94	.72	สูง	4.09	.65	สูง						
8. คำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลาแม้จะไม่ใช่วเวลาทำงาน	4.08	.74	สูง	3.97	.83	สูง	4.04	.77	สูง						
9. บางครั้งท่านไม่ยอมหยุดทำงานจนกว่างานจะแล้วเสร็จ	4.12	.64	สูง	4.01	.79	สูง	4.07	.70	สูง						
10. จะไม่ปล่อยให้เรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.00	1.03	ปานกลาง	3.23	.99	ปานกลาง	3.09	1.02	ปานกลาง						
รวม	3.84	.42	สูง	3.75	.40	สูง	3.80	.41	สูง						

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการมีความผูกพันต่อสถาบัน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 7 ข้อ อยู่ในระดับสูง อีกจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ

ลำดับที่ 1 ข้อ6. ทุ่มเทกัยงานอย่างเต็มทีทั้งในและนอเวลาราชการ

ลำดับที่ 2 ข้อ5. งานที่ทำอยู่นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต

ลำดับที่ 3 ข้อ7. รู้สึกเสียใจถ้าท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อสถาบัน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 7 ข้อ อยู่ในระดับสูง อีกจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ

ลำดับที่ 1 ข้อ1. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้สถาบันประสบความสำเร็จ

ลำดับที่ 2 ข้อ6. ทุ่มเทกัยงานอย่างเต็มทีทั้งในและนอเวลาราชการ

ลำดับที่ 3 ข้อ9. บางครั้งท่านไม่ยอมหยุดทำงานจนกว่างานจะแล้วเสร็จ

ภาพรวมพนักงานสถาบันมีความผูกพันต่อสถาบัน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 7 ข้อ อยู่ในระดับสูง อีกจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ

ลำดับที่ 1 ข้อ6. ทุ่มเทกัยงานอย่างเต็มทีทั้งในและนอเวลาราชการ

ลำดับที่ 2 ข้อ1. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้สถาบันประสบความสำเร็จ

ลำดับที่ 3 ข้อ7. รู้สึกเสียใจถ้าท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อสถาบันของพนักงานสถาบัน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน  
จำแนกตามสายงานเป็นรายข้อ

	พนักงานสถาบัน									
	สายวิชาการ (n = 134)					สายสนับสนุนวิชาการ (n = 93)				
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	ภาพรวม (n = 227)
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน										
1. รู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ	4.36	.57	สูง	4.24	.45	สูง	4.31	.53	สูง	
2. หุ้มเวลาอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ	4.32	.57	สูง	4.25	.46	สูง	4.29	.53	สูง	
3. บางครั้งทำนานอนคิดเกี่ยวกับงานที่จะทำในวันรุ่งขึ้น	3.93	.84	สูง	4.12	.70	สูง	4.01	.79	สูง	
4. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	4.16	.60	สูง	4.14	.62	สูง	4.15	.61	สูง	
5. มีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ	3.05	.98	ปานกลาง	2.98	.87	ปานกลาง	3.02	.94	ปานกลาง	
6. นอกจากเงินเดือนประจำ ท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากสถาบัน	2.66	1.00	ปานกลาง	2.57	1.15	ปานกลาง	2.62	1.06	ปานกลาง	
7. การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.72	1.23	สูง	3.57	1.05	สูง	3.66	1.16	สูง	
8. มีส่วนร่วมในกิจกรรม หรืองานต่าง ๆ ของสถาบันน้อยมาก	3.25	.93	ปานกลาง	3.51	1.09	สูง	3.36	1.00	ปานกลาง	
9. ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ยังยืนยันที่จะทำงานกับสถาบันต่อไป	3.85	.77	สูง	3.71	.73	สูง	3.79	.76	สูง	
10. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละ และอุทิศตน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถาบัน	3.96	.81	สูง	3.97	.67	สูง	3.96	.75	สูง	
11. ข้อปฏิบัติ และรูปแบบการบริหารงานของสถาบันเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว	2.85	1.09	ปานกลาง	2.89	.81	ปานกลาง	2.87	.98	ปานกลาง	
12. ข้อปฏิบัติ และระเบียบต่าง ๆ ของสถาบันเกี่ยวกับพนักงาน ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว	2.64	.98	ปานกลาง	2.61	.99	ปานกลาง	2.63	.98	ปานกลาง	
รวม	3.56	.48	สูง	3.55	.39	สูง	3.56	.45	สูง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานสถาบันสายวิชาการมีความผูกพันต่อสถาบัน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีจำนวน 7 ข้อ อยู่ในระดับสูง อีกจำนวน 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ1. รู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ

ลำดับที่ 2 ข้อ2. ทุ่มเวลาอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ

ลำดับที่ 3 ข้อ4. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อสถาบัน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีจำนวน 8 ข้อ อยู่ในระดับสูง อีกจำนวน 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ2. ทุ่มเวลาอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ

ลำดับที่ 2 ข้อ1. รู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ

ลำดับที่ 3 ข้อ4. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน

ภาพรวมพนักงานสถาบันมีความผูกพันต่อสถาบัน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีจำนวน 7 ข้อ อยู่ในระดับสูง อีกจำนวน 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ 1 ข้อ1. รู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ

ลำดับที่ 2 ข้อ2. ทุ่มเวลาอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ

ลำดับที่ 3 ข้อ4. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน

#### 4.4 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง นำเสนอด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละตัว และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

เพื่อให้เข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$t$	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$r_{xy}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$R$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$R^2$ Change	แทน ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อเพิ่มตัวแปร
Partial R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนย่อยของตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อมีการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ
$S.E._{est}$	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
$b$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$a$	แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$Y'$	แทน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันในรูปคะแนนดิบ
$X_1$	แทน อายุของพนักงานสถาบันในรูปคะแนนดิบ
$X_2$	แทน รายได้ของพนักงานสถาบันในรูปคะแนนดิบ
$X_3$	แทน ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบันในรูปคะแนนดิบ
$X_4$	แทน ด้านความเข้าใจระบบการทำงานในรูปคะแนนดิบ
$X_5$	แทน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในรูปคะแนนดิบ
$X_6$	แทน ด้านความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบันในรูปคะแนนดิบ
$X_7$	แทน ด้านความอิสระในการทำงานในรูปคะแนนดิบ
$X_8$	แทน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคะแนนดิบ
$X_9$	แทน ด้านความสำคัญต่อองค์กรในรูปคะแนนดิบ
$X_{10}$	แทน ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในรูปคะแนนดิบ
$X_{11}$	แทน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรในรูปคะแนนดิบ
$Z'_y$	แทน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันในรูปคะแนนมาตรฐาน
$Z_1$	แทน อายุของพนักงานสถาบันในรูปคะแนนมาตรฐาน
$Z_2$	แทน รายได้ของพนักงานสถาบันในรูปคะแนนมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- $Z_3$  แทน ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบันในรูปคะแนนมาตรฐาน
- $Z_4$  แทน ด้านความเข้าใจระบบการทำงานในรูปคะแนนมาตรฐาน
- $Z_5$  แทน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในรูปคะแนนมาตรฐาน
- $Z_6$  แทน ด้านความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบันในรูปคะแนนมาตรฐาน
- $Z_7$  แทน ด้านความอิสระในการทำงานในรูปคะแนนมาตรฐาน
- $Z_8$  แทน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคะแนนมาตรฐาน
- $Z_9$  แทน ด้านความสำคัญต่อองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน
- $Z_{10}$  แทน ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในรูปคะแนนมาตรฐาน
- $Z_{11}$  แทน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง นำเสนอด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละตัว และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยจำแนกเป็นออกกลุ่มพนักงานสถาบันสายวิชาการ พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ และภาพรวม

#### 4.4.1 พนักงานสถาบันสายวิชาการ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของกลุ่มพนักงานสถาบันสายวิชาการ

ตัวแปร	Y	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$	$X_7$	$X_8$	$X_9$	$X_{10}$	$X_{11}$
Y	1.000	-.008	.024	.019	.625**	.738**	.628**	.589**	.350**	-.080	-.594**	.712**
$X_1$		1.000	.359**	.481**	.094	.130	.068	.125	-.276**	.235**	-.133	.034
$X_2$			1.000	.500**	.094	.113	.087	.089	-.270**	-.102	-.127	.129
$X_3$				1.000	.006	.094	.003	.172*	-.241**	.140	-.263**	.059
$X_4$					1.000	.739**	.586**	.518**	.214*	-.101	.476**	.667**
$X_5$						1.000	.539**	.658**	.237**	-.094	.516**	.672**
$X_6$							1.000	.591**	.344**	-.155	.561**	.640**
$X_7$								1.000	.375**	-.051	.391**	.573**
$X_8$									1.000	-.067	.529**	.247**
$X_9$										1.000	-.394**	-.110
$X_{10}$											1.000	.592**
$X_{11}$												1.000

\* Sig. < 0.05 และ\*\* Sig. < 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สายวิชาการ (Y) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัว เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปน้อย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) ความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) ความเข้าใจระบบการทำงาน ( $X_4$ ) ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ( $X_{10}$ ) ความอิสระในการทำงาน ( $X_7$ ) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .738 , .712 , .628 , .625 , .594 , .589 และ .350 ตามลำดับ

ดังนั้น ตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) จะเข้าสู่สมการถดถอยในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการเป็นตัวแรก ในขั้นที่ 1 สำหรับตัวแปรอิสระอื่น ๆ จะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยต่อไปจนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่จะเข้าและออกจากสมการอีก

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อเลือกตัวแปรที่ดีที่สุด ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สายวิชาการ ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	Partial r	F Change	Sig. F Change
1	$X_5$	.738	.545	.545	.471	158.000**	.000
2	$X_5 X_{11}$	.794	.630	.085	.312	30.021**	.000
3	$X_5 X_{11} X_6$	.809	.655	.026	.218	9.633**	.002
4	$X_5 X_{11} X_6 X_8$	.817	.668	.012	.189	4.804*	.030

\* Sig. < 0.05 และ\*\* Sig. < 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ มีตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการถดถอยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตัวแปรลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ .738 เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวพยากรณ์แรก มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ .545 (อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ได้ร้อยละ 54.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวพยากรณ์  $X_5$  ใช้ตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ (Y) ได้

ขั้นที่ 2 ตัวแปรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนย่อย (Partial Correlation Coefficient) สูงที่สุดในบรรดาตัวแปรอิสระที่ยังไม่ได้เข้าสู่สมการ ดังนั้น  $X_{11}$  จะเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการในขั้นที่ 2 และเมื่อใช้  $X_5$  และ  $X_{11}$  ร่วมกันเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ .630 (อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการได้ร้อยละ 63.00) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการที่  $X_{11}$  เข้าสู่สมการ คือ .085 (อธิบายได้เพิ่มร้อยละ 8.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ถ้าในสมการมี  $X_5$  อยู่แล้ว การเพิ่ม  $X_{11}$  เข้าไปในสมการยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวพยากรณ์  $X_5$  และ  $X_{11}$  จะอยู่ในสมการถดถอยทั้งสองตัว

ขั้นที่ 3 ตัวแปรความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนย่อย (Partial Correlation Coefficient) สูงที่สุดในบรรดาตัวแปรอิสระที่ยังไม่ได้เข้าสู่สมการ ดังนั้น  $X_6$  จะเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการในขั้นที่ 3 และเมื่อใช้  $X_5$ ,  $X_{11}$  และ  $X_6$  ร่วมกันเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ .655 (อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ได้ร้อยละ 65.50) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการที่  $X_6$  เข้าสู่สมการ คือ .026 (อธิบายได้เพิ่มร้อยละ 2.60) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ถ้าในสมการมี  $X_5$  และ  $X_{11}$  อยู่แล้ว การเพิ่ม  $X_6$  เข้าไปในสมการยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวพยากรณ์  $X_5$ ,  $X_{11}$  และ  $X_6$  จะอยู่ในสมการถดถอยทั้งสามตัว

ขั้นที่ 4 ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนย่อย (Partial Correlation Coefficient) สูงที่สุดในบรรดาตัวแปรอิสระที่ยังไม่ได้เข้าสู่สมการ ดังนั้น  $X_8$  จะเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการในขั้นที่ 4 และเมื่อใช้  $X_5$ ,  $X_{11}$ ,  $X_6$  และ  $X_8$  ร่วมกันเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ .668 (อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ได้ร้อยละ 66.80) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการที่  $X_8$  เข้าสู่สมการ คือ .012 (อธิบายได้เพิ่มร้อยละ 1.20) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ถ้าในสมการมี  $X_5$ ,  $X_{11}$  และ  $X_6$  อยู่แล้ว การเพิ่ม  $X_8$  เข้าไปในสมการยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวพยากรณ์  $X_5$ ,  $X_{11}$ ,  $X_6$  และ  $X_8$  จะอยู่ในสมการถดถอยทั้งสิ้น

สำหรับตัวแปรที่เหลือ ( $X_4$ ,  $X_7$  และ  $X_{10}$ ) ซึ่งอยู่ภายนอกสมการไม่สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอำนาจการอธิบายที่เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดูได้จากค่าอัตราส่วนวิกฤติ F (F Change) ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระที่เพิ่มเข้ามา

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สายวิชาการ มีจำนวน 4 ปัจจัย เรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์อื่นใด ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $X_9$ ) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ ) โดยปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ได้ร้อยละ 66.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.4.2 พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของกลุ่มพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

ตัวแปร	Y	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$	$X_7$	$X_8$	$X_9$	$X_{10}$	$X_{11}$
Y	1.000	.186	.116	-.071	.473**	.551**	.527**	.124	-.051	-.092	.214**	.525**
$X_1$		1.000	.159	.432**	.206*	.303**	-.057	-.186	-.287**	.095	-.138	.094
$X_2$			1.000	.397**	-.066	.110	-.096	.131	.138	.169	.181	.112
$X_3$				1.000	-.193	-.144	-.082	-.246*	-.110	.230*	.029	-.063
$X_4$					1.000	.716**	.430**	.020	-.322**	-.341**	-.142	.371**
$X_5$						1.000	.318**	.077	-.105	-.131	-.158	.340**
$X_6$							1.000	.327**	-.156	-.381**	.382**	.450**
$X_7$								1.000	.113	-.142	.539**	.221*
$X_8$									1.000	.009	-.020	-.295**
$X_9$										1.000	-.342**	-.403**
$X_{10}$											1.000	.495**
$X_{11}$												1.000

\* Sig. < 0.05 และ\*\* Sig. < 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สายสนับสนุนวิชาการ (Y) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัว เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปน้อย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน ( $X_9$ ) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) ความเข้าใจระบบการทำงาน ( $X_4$ ) และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ( $X_{10}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .551 , .527 , .525 , .473 และ .214 ตามลำดับ

ดังนั้น ตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) จะเข้าสู่สมการถดถอยในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการเป็น

ตัวแรก ในขั้นที่ 1 สำหรับตัวแปรอิสระอื่น ๆ จะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยต่อไปจนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่จะเข้าและออกจากสมการอีก

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อเลือกตัวแปรที่ดีที่สุด ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สายสนับสนุนวิชาการ ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	Partial r	F Change	Sig. F Change
1	X <sub>5</sub>	.551	.303	.303	.430	39.575	.000
2	X <sub>5</sub> X <sub>6</sub>	.664	.441	.137	.335	22.117	.000
3	X <sub>5</sub> X <sub>6</sub> X <sub>11</sub>	.704	.496	.055	.314	9.754	.002

\* Sig. < 0.05 และ\*\* Sig. < 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ มีตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการถดถอยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตัวแปรลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X<sub>5</sub>) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ .551 เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวพยากรณ์แรก มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ .303 (อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ได้ร้อยละ 30.30) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวพยากรณ์ X<sub>5</sub> ใช้ตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ (Y) ได้

ขั้นที่ 2 ตัวแปรความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน (X<sub>6</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนย่อย (Partial Correlation Coefficient) สูงที่สุดในบรรดาตัวแปรอิสระที่ยังไม่ได้เข้าสู่สมการ ดังนั้น X<sub>6</sub> จะเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการในขั้นที่ 2 และเมื่อใช้ X<sub>5</sub> และ X<sub>6</sub> ร่วมกันเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ .441 (อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ได้ร้อยละ 44.10) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการที่ X<sub>6</sub> เข้าสู่สมการ คือ .137 (อธิบายได้เพิ่มร้อยละ 13.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ถ้าในสมการมี X<sub>5</sub> อยู่แล้ว การเพิ่ม X<sub>6</sub> เข้าไปในสมการยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวพยากรณ์ X<sub>5</sub> และ X<sub>6</sub> จะอยู่ในสมการถดถอยทั้งสองตัว

ขั้นที่ 3 ตัวแปรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ (X<sub>11</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนย่อย (Partial Correlation Coefficient) สูงที่สุดในบรรดาตัวแปรอิสระที่ยังไม่ได้เข้าสู่สมการ ดังนั้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$X_{11}$  จะเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการในขั้นที่ 3 และเมื่อใช้  $X_5$ ,  $X_6$  และ  $X_{11}$  ร่วมกันเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ .496 (อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ได้ร้อยละ 49.60) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการที่  $X_{11}$  เข้าสู่สมการ คือ .055 (อธิบายได้เพิ่มร้อยละ 5.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ถ้าในสมการมี  $X_5$  และ  $X_6$  อยู่แล้ว การเพิ่ม  $X_{11}$  เข้าไปในสมการยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวพยากรณ์  $X_5$ ,  $X_6$  และ  $X_{11}$  จะอยู่ในสมการถดถอยทั้งสามตัว

สำหรับตัวแปรที่เหลือ ( $X_4$  และ  $X_{10}$ ) ซึ่งอยู่ภายนอกสมการไม่สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอำนาจการอธิบายที่เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดูได้จากค่าอัตราส่วนวิกฤติ F (F Change) ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระที่เพิ่มเข้ามา

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สายสนับสนุนวิชาการ มีจำนวน 3 ปัจจัย เรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ( $X_{11}$ ) โดยปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ได้ร้อยละ 49.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 4.4.3 พนักงานสถาบันในภาพรวม

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของกลุ่มพนักงานสถาบันในภาพรวม

ตัวแปร	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>
Y	1	.075	.061	-.020	.567**	.671**	.599**	.446**	.225**	-.095	.486**	.644**
X <sub>1</sub>		1	.192**	.448**	.148	.209**	.012	-.019	-.267**	.158*	-.125	.056
X <sub>2</sub>			1	.278**	.034	.077	.111	.126	-.169*	-.235**	-.073	.008**
X <sub>3</sub>				1	-.076	-.002	-.040	.003	-.184**	.207**	-.156*	.036
X <sub>4</sub>					1	.729**	.523**	.334**	.024	-.180**	.274**	.561**
X <sub>5</sub>						1	.461**	.452**	.120	-.097	.304**	.561**
X <sub>6</sub>							1	.519**	.196**	-.250**	.508**	.565**
X <sub>7</sub>								1	.288**	-.107	.427**	.455**
X <sub>8</sub>									1	-.025	.376**	.106
X <sub>9</sub>										1	-.341**	-.130
X <sub>10</sub>											1	.566**
X <sub>11</sub>												1

\* Sig. < 0.05 และ\*\* Sig. < 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (Y) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัว เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดไปน้อย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X<sub>5</sub>) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X<sub>11</sub>) ความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน (X<sub>6</sub>) ความเข้าใจระบบการทำงาน (X<sub>4</sub>) ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ (X<sub>10</sub>) ความอิสระในการทำงาน (X<sub>7</sub>) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร (X<sub>8</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .671 , .644 , .599 , .567 , .486 , .446 และ .225 ตามลำดับ

ดังนั้น ตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X<sub>5</sub>) จะเข้าสู่สมการถดถอยในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเป็นตัวแรก ในขั้นที่ 1 สำหรับตัวแปรอิสระอื่น ๆ จะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยต่อไปจนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่จะเข้าและออกจากสมการอีก

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อเลือกตัวแปรที่ดีที่สุด ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันในภาพรวม

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	Partial r	F Change	Sig. F Change
1	X <sub>5</sub>	.671	.450	.450	.452	184.027**	.000
2	X <sub>5</sub> X <sub>6</sub>	.746	.557	.107	.296	54.090**	.000
3	X <sub>5</sub> X <sub>6</sub> X <sub>11</sub>	.774	.599	.042	.315	23.546**	.000
4	X <sub>5</sub> X <sub>6</sub> X <sub>11</sub> X <sub>8</sub>	.780	.609	.010	.156	5.544*	.019

\* Sig. < 0.05 และ\*\* Sig. < 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันมีตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการถดถอยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตัวแปรลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X<sub>5</sub>) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ .671 เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวพยากรณ์แรก มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ .450 (อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน ได้ร้อยละ 45.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวพยากรณ์ X<sub>5</sub> ใช้ตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน (Y) ได้

ขั้นที่ 2 ตัวแปรความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน (X<sub>6</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนย่อย (Partial Correlation Coefficient) สูงที่สุดในบรรดาตัวแปรอิสระที่ยังไม่ได้เข้าสู่สมการ ดังนั้น X<sub>6</sub> จะเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการในขั้นที่ 2 และเมื่อใช้ X<sub>5</sub> และ X<sub>6</sub> ร่วมกันเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ .557 (อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน ได้ร้อยละ 55.70) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการที่ X<sub>6</sub> เข้าสู่สมการ คือ .107 (อธิบายได้เพิ่มร้อยละ 10.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ถ้าในสมการมี X<sub>5</sub> อยู่แล้ว การเพิ่ม X<sub>6</sub> เข้าไปในสมการยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวพยากรณ์ X<sub>5</sub> และ X<sub>6</sub> จะอยู่ในสมการถดถอยทั้งสองตัว

ขั้นที่ 3 ตัวแปรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X<sub>11</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนย่อย (Partial Correlation Coefficient) สูงที่สุดในบรรดาตัวแปรอิสระที่ยังไม่ได้เข้าสู่สมการ ดังนั้น X<sub>11</sub> จะเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการในขั้นที่ 3 และเมื่อใช้ X<sub>5</sub> X<sub>6</sub> และ X<sub>11</sub> ร่วมกันเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ .599 (อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน ได้ร้อยละ 59.90) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการที่ X<sub>11</sub> เข้าสู่สมการ คือ .042 (อธิบายได้เพิ่มร้อยละ 4.20) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ถ้าในสมการมี X<sub>5</sub> และ X<sub>6</sub> อยู่แล้ว การเพิ่ม X<sub>11</sub> เข้าไปในสมการยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวพยากรณ์ X<sub>5</sub> X<sub>6</sub> และ X<sub>11</sub> จะอยู่ในสมการถดถอยทั้งสามตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นที่ 4 ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_9$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนย่อย (Partial Correlation Coefficient) สูงที่สุดในบรรดาตัวแปรอิสระที่ยังไม่ได้เข้าสู่สมการ ดังนั้น  $X_9$  จะเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการในขั้นที่ 4 และเมื่อใช้  $X_5$ ,  $X_6$ ,  $X_{11}$  และ  $X_9$  ร่วมกันเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ .609 (อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน ได้ร้อยละ 60.90) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการที่  $X_9$  เข้าสู่สมการ คือ .010 (อธิบายได้เพิ่มร้อยละ 1.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ถ้าในสมการมี  $X_5$ ,  $X_6$  และ  $X_{11}$  อยู่แล้ว การเพิ่ม  $X_9$  เข้าไปในสมการยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวพยากรณ์  $X_5$ ,  $X_6$ ,  $X_{11}$  และ  $X_9$  จะอยู่ในสมการถดถอยทั้งสิ้นตัว

สำหรับตัวแปรที่เหลือ ( $X_4$ ,  $X_7$  และ  $X_{10}$ ) ซึ่งอยู่ภายนอกสมการไม่สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอำนาจการอธิบายที่เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดูได้จากค่าอัตราส่วนวิกฤติ F (F Change) ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระที่เพิ่มเข้ามา

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีจำนวน 4 ตัวแปร เรียงลำดับตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_9$ ) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน ได้ร้อยละ 60.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.5 ตอนที่ 4 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง นำเสนอด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละตัว และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

##### 4.5.1 พนักงานสถาบันสายวิชาการ

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ กรณีพนักงานสถาบันสายวิชาการ

ตัวพยากรณ์	b	SE <sub>b</sub>	Beta	t	Sig.
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X <sub>5</sub> )	.385	.064	.424	6.062	.000
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X <sub>11</sub> )	.209	.056	.285	3.726	.000
ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน (X <sub>6</sub> )	.119	.047	.176	2.540	.012
การมีส่วนร่วมในการบริหาร (X <sub>8</sub> )	.071	.033	.119	2.192	.030

$$a = .905 ; R = .817 ; R^2 = .668 ; SE_{est} = .276$$

จากตารางที่ 4.22 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y' = 0.905 + 0.385X_5 + 0.209X_{11} + 0.119X_6 + 0.071X_8$$

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการในรูปคะแนนดิบสามารถอธิบายการพยากรณ์ได้ว่า

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันสายวิชาการด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X<sub>5</sub>) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ (Y') มีค่าเพิ่มขึ้น .385 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

เมื่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ (X<sub>11</sub>) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ (Y') มีค่าเพิ่มขึ้น .209 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันสายวิชาการด้านความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน (X<sub>6</sub>) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ (Y') มีค่าเพิ่มขึ้น .119 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เสนออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันสายวิชาการด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ( $Y'$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .071 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

2. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z'_y = 0.424Z_5 + 0.285Z_{11} + 0.176Z_6 + 0.119Z_8$$

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการในรูปคะแนนมาตรฐาน สามารถอธิบายการพยากรณ์ได้ว่า

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันสายวิชาการด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Z_5$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ( $Z'_y$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .424 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

เมื่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ( $Z_{11}$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ( $Z'_y$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .285 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันสายวิชาการด้านความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $Z_6$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ( $Z'_y$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .176 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่ และ

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันสายวิชาการด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $Z_8$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ( $Z'_y$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .119 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

#### 4.5.2 พนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ กรณีพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

ตัวพยากรณ์	b	SE <sub>b</sub>	Beta	t	Sig.
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X <sub>5</sub> )	.284	.063	.367	4.495	.000
ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน (X <sub>6</sub> )	.216	.065	.288	3.355	.001
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X <sub>11</sub> )	.241	.077	.271	3.123	.002

$$a = 1.058 ; R = .704 ; R^2 = .496 ; SE_{est} = .271$$

จากตารางที่ 4.23 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y' = 1.058 + 0.284X_5 + 0.216X_6 + 0.241X_{11}$$

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายการพยากรณ์ได้ว่า

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X<sub>5</sub>) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ (Y') มีค่าเพิ่มขึ้น .284 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการด้านความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน (X<sub>6</sub>) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ (Y') มีค่าเพิ่มขึ้น .216 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่ และ

เมื่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ (X<sub>11</sub>) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ (Y') มีค่าเพิ่มขึ้น .241 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

2. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z'_y = 0.367Z_5 + 0.288Z_6 + 0.271Z_{11}$$

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการในรูปคะแนนมาตรฐาน สามารถอธิบายการพยากรณ์ได้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Z_5$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ( $Z'_5$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .367 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการด้านความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $Z_6$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ( $Z'_6$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .288 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่ และ

เมื่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ( $Z_{11}$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ( $Z'_{11}$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .271 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

#### 4.5.3 พนักงานสถาบันในภาพรวม

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ กรณีพนักงานสถาบันในภาพรวม

ตัวพยากรณ์	b	SE <sub>b</sub>	Beta	t	Sig.
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ )	.338	.045	.392	7.552**	.000
ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ )	.168	.036	.243	4.615**	.000
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ )	.211	.043	.276	4.952**	.000
การมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ )	.060	.026	.101	2.355*	.019

$$a = .936 ; R = .780 ; R^2 = .609 ; SE_{est} = .156$$

จากตารางที่ 4.24 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y' = 0.936 + 0.338X_5 + 0.168X_6 + 0.211X_{11} + 0.060X_8$$

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายการพยากรณ์ได้ว่า

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน ( $Y'$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .338 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันด้านความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน ( $Y'$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .168 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

เมื่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การของพนักงานสถาบัน ( $X_{11}$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ( $Y'$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .211 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่ และ

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ( $Y'$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .061 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

2. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z'_y = 0.392Z_5 + 0.243Z_6 + 0.276Z_{11} + 0.101Z_8$$

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถอธิบายการพยากรณ์ได้ว่า

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Z_5$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ( $Z'_y$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .392 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันด้านความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $Z_6$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ( $Z'_y$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .243 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

เมื่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การของพนักงานสถาบัน ( $Z_{11}$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ( $Z'_y$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .276 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่ และ

เมื่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $Z_8$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ( $Z'_y$ ) มีค่าเพิ่มขึ้น .101 หน่วย ในขณะที่ตัวพยากรณ์อื่น ๆ มีค่าคงที่

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2550 โดยมีรายละเอียดการสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 สรุปการวิจัย

##### 5.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

##### 5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- (1) ประชากร คือ พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2550 จาก 8 คณะ/วิทยาเขต จำนวน 379 คน
- (2) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2550 จำนวน 236 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane ที่ความคลาดเคลื่อน 4% และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จาก 8 คณะ/วิทยาเขต

##### 5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของพนักงานสถาบัน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Multiple choices) และแบบคำถามปลายเปิด (Open end)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 และ .87

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีงบประมาณ 2550 ด้วยแบบสอบถาม ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2549 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2550 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 227 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.20 ของกลุ่มตัวอย่าง

#### 5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยมีประเด็นการวิเคราะห์ ดังนี้

- (1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของพนักงานสถาบัน โดยหาจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- (2) การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- (3) การวิเคราะห์ความผูกพันต่อสถาบันของพนักงานสถาบัน โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- (4) การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน โดยการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)
- (5) การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

#### 5.1.6 สรุปผลการวิจัย

- (1) พนักงานสถาบันสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ และภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- (2) พนักงานสถาบันสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ และภาพรวมมีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับสูง
- (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน
  - (3.1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ (Y) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัว เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปน้อย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) ความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) ความเข้าใจระบบการทำงาน ( $X_4$ ) ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ( $X_{10}$ ) ความอิสระในการทำงาน ( $X_7$ ) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .738 , .712 , .628 , .625 , .594 , .589 และ .350 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3.2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ (Y) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัว เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปน้อย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) ความเข้าใจระบบการทำงาน ( $X_4$ ) และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ( $X_{10}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .551 , .527 , .525 , .473 และ .214 ตามลำดับ

(3.3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันในภาพรวม (Y) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัว เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปน้อย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) ความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) ความเข้าใจระบบการทำงาน ( $X_4$ ) ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ( $X_{10}$ ) ความอิสระในการทำงาน ( $X_7$ ) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .671 , .644 , .599 , .567 , .486 , .446 และ .225 ตามลำดับ

#### (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน

(4.1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ มีจำนวน 4 ปัจจัย เรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ ) โดยปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ได้ร้อยละ 66.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y' = 0.905 + 0.385X_5 + 0.209X_{11} + 0.119X_6 + 0.071X_8$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z'_y = 0.424Z_5 + 0.285Z_{11} + 0.176Z_6 + 0.119Z_8$$

(4.2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ มีจำนวน 3 ปัจจัย เรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) โดยปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน ได้ร้อยละ 49.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y' = 1.058 + 0.284X_5 + 0.216X_6 + 0.241X_{11}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น.อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$Z'_y = 0.367Z_5 + 0.288Z_6 + 0.271Z_{11}$$

(4.3) ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันในภาพรวม มีจำนวน 4 ตัวแปร เรียงลำดับตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_5$ ) ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $X_6$ ) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ( $X_{11}$ ) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ ) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ได้ร้อยละ 60.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y' = 0.936 + 0.338X_5 + 0.168X_6 + 0.211X_{11} + 0.060X_8$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z'_y = 0.392Z_5 + 0.243Z_6 + 0.276Z_{11} + 0.101Z_8$$

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีประเด็นการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานสถาบันสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ และภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก ( $3.30 \leq \bar{X} \leq 3.36$ ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเข้าใจระบบการทำงาน และความอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานสถาบัน ได้ปฏิบัติงานเหมาะสมตามความรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้มีความเข้าใจในระบบการทำงานของสถาบันเป็นอย่างดี ประกอบกับสถาบันก็ให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้พนักงานสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Katz and Kahn (1966 : 114-115) ที่เห็นว่าพฤติกรรมที่องค์การจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์การ เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพสูงสุด คือ องค์การจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้พนักงานขององค์การปฏิบัติงานได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ (dependent role performance) โดยต้องปฏิบัติงานเฉพาะอย่างตามบทบาทความรับผิดชอบของตน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545 : 81) ที่ศึกษาปัจจัยขององค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ ปิยะเชษฐ์ เรื่องไพโรจน์ (2548 : 46-48) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. พนักงานสถาบันสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ และภาพรวมมีความผูกพันต่อสถาบัน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานสถาบันมีความผูกพันด้านความเชื่อถือและการยอมรับสถาบันอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางสูง ส่วนความผูกพันต่อสถาบันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเป็นบุคลากรใหม่ซึ่งอาจจะยังไม่รู้จักสถาบันมากนัก จึงให้ความเชื่อถือและให้การยอมรับไม่มาก แต่พนักงานก็ยังคงมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน และต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน ไว้ในระดับสูง สอดคล้องกับ Steers and Porter (1983 : 580-581) ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะแสดงออกในรูปความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545 : 81) ที่ศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยภาพรวมในระดับมาก และ ปิยะเชษฐ์ เรืองไพโรจน์ (2548 : 46-48) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยในระดับมากทุกด้าน และ ประภัสสร ขุนพิลิก (2544 : 32-68) ที่ศึกษาวิจัย ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อหน่วยงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร ด้านความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความภักดีต่อหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

### 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ประกอบด้วย

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_1$ ) เป็นปัจจัยที่พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน โดยเป็นปัจจัยที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวพยากรณ์แรก และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน ทั้งในพนักงานสายวิชาการ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ และภาพรวม ได้ดีที่สุดในนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสถาบันได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg. 1959 : 4) ที่พบว่า ลักษณะของงานและความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจนี้มีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต ในขณะที่ Steers ซึ่งเป็นผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันมาโดยตลอด ได้กล่าวว่า การทำงานทุกอย่างจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยนั้น สิ่งแรกที่จะต้องมียาก่อนคือความผูกพันของบุคลากร ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพัน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Steers and Porter. 1983 : 580-581) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545 : 81) ที่ศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์การด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร เชาวลิต ตนานนทีชัย (2532 : 66-68) ก็ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจกระบวนการของงาน และผลป้อนกลับของงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และ วันวิสาข์ แสงประทุม (2547 : 66-73) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา พบว่า โมเดลความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมประกอบด้วย ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรดังกล่าวก็เป็นตัวที่มีอิทธิพลสูงสุดด้วย

3.2 ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $X_0$ ) เป็นปัจจัยที่พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน โดยเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการในขั้นที่ 2 กรณีสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ และภาพรวม และเข้าสู่สมการในขั้นที่ 3 กรณีสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสถาบันเห็นว่าการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ สถาบันจะให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Steers ซึ่งเป็นผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันมา โดยตลอด ได้กล่าวว่า การทำงานทุกอย่างจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยนั้น สิ่งแรกที่จะต้องมียาก่อนคือความผูกพันของบุคลากร และความก้าวหน้าในการทำงาน การประสบความสำเร็จในการทำงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ก็จัดว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การได้ (Steers and Porter. 1983 : 580-581) และ Deutsch (1959 : 81-95) ก็เห็นว่าหากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาไม่มีโอกาสดำเนินงานหรือประสบความสำเร็จในงานแล้ว เขาก็อยากทำงานนั้นน้อยลง ซึ่งก็คือขาดความผูกพันต่อองค์การ ไปด้วยนั่นเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2536 : 130-132) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจากประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การปัจจัยหนึ่งก็คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เชาวลิต ตนานนทีชัย (2532 : 66-68) ก็ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากศูนย์ฯ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543 : ก-ข) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานซึ่งมีตัวแปรอิสระ คือ โอกาสดำเนินงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานซึ่งมีตัวแปรอิสระ คือ ความรู้รู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล โดยตัวแปรความรู้รู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และการได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนา เป็นตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล และ โสภาททรัพย์มากอุดม (2533 : 94-98) ที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ก็พบในลักษณะเดียวกัน คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3.3 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{11}$ ) เป็นปัจจัยที่พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน โดยเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการในขั้นที่ 3 กรณีสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ และภาพรวม และเข้าสู่สมการในขั้นที่ 2 กรณีสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสถาบันมีความสามัคคี จงรักภักดีต่อสถาบัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมมือช่วยเหลือกันทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ Becker and Carper (1956 : 289-296) ที่กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกหรือท่าทีของกลุ่มสมาชิกขององค์กรที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร มีบทบาทต่อการกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกขององค์กรจะได้รับอิทธิพลจากการเข้าสังคมกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Socialization) ถ้าหากเพื่อนร่วมงานในกลุ่มส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรด้วยแล้ว สมาชิกผู้นั้นก็จะมีความรู้สึกหรือทัศนคติเช่นเดียวกับกลุ่ม คือ มีทัศนคติที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรไปด้วย และ Lee ก็ได้กล่าวไว้ว่า สมาชิกขององค์กรที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีโอกาสเข้าร่วมสังคม ( Social involvement) พบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงและผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน เหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่กำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Lee. 1971 : 213-226) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543 : ก-จ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานซึ่งมีตัวแปรอิสระ คือ การได้รับการพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล โดยตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนับเป็นตัวแปรหนึ่งที่ร่วมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล Porter and Steers (1973 : 101-111) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ เช่น พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขาย ผลการสำรวจก็พบว่า เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกและการเปลี่ยนงานของพนักงาน และวิลาวรรณ สว่างศรี (2549 : 42-68) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ข้าราชการผูกพันกับองค์กร

3.4 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $X_8$ ) เป็นปัจจัยที่พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน โดยเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการในขั้นที่ 4 กรณีสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายวิชาการ และภาพรวม และไม่เข้าสู่สมการในกรณีสมการพยากรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสถาบันสายวิชาการเห็นว่าตนเองควรมีส่วนร่วมการกำหนดนโยบาย แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Hicks (1967 : 234) ที่กล่าวไว้ว่า วิธีการจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ทำงาน ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญอิสระในการปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะทำให้วัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การที่องค์กรบริหารงาน โดยเน้นบุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของตน จึงเป็นวิธีการจูงใจบุคลากรที่ดีอีกวิธีการหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ Hrebiniak and Alutto (1972 : 566) ที่เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร เพราะถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากก็จะทำให้เกิดความผูกพันมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 144) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า และ นันทนา ประกอบกิจ (2536 : 130-132) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ในสองแนวทาง ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

(1) พนักงานสถาบันมีความผูกพันต่อสถาบันด้านความเชื่อถือและการยอมรับสถาบันอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก สถาบันควรให้ความสำคัญกับประเด็นนี้ในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสถาบันในอนาคตด้วย

(2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ทิศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ดังนั้น สถาบันจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถาบันมีประสิทธิภาพ

(3) ปัจจัยอื่น ๆ ถึงแม้จะไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันได้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าสถาบันจะมองข้ามได้ เพราะอาจจะเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันได้ในอนาคต

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

- (1) ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ในลักษณะของการเปรียบเทียบ การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และการหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
- (2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของทั้งข้าราชการ พนักงานสถาบัน และบุคลากรอื่น ๆ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- (3) ควรทำการวิเคราะห์สาเหตุหรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในตัวแปรต่าง ๆ เพื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรในทางตรงและทางอ้อม โดยแสดงถึงอิทธิพลที่ตัวแปรสาเหตุมีต่อตัวแปรผล



## บรรณานุกรม

- เชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2532. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระ วีระธรรมสาริต. 2532. “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนา ประกอบกิจ. 2536. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภัสสร ชุนพิลึก. 2544. “ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยฉัตร พงษ์กระจ่าง. 2543. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเจียรไนเพชร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปิยเชษฐ เรื่องไฟโรจน์. 2548. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- มนทิรา ช่อดอกกรัก. 2549. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิชัย รวิพันธ์. 2546. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- วิลาวรรณ สว่างศรี. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วันวิสาข์ แสงประทุม. 2547. “การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัฒนา ศรีสม. 2542. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไปโอ คอนซูเมอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วุฒิชัย จ่านอง. 2522. พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วุฒินันท์ วิมลศิลป์. 2533. “บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชุมชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. 2525. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2550. แผนกลยุทธ์ 2550-2559. กองแผนงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2550. สถิติพนักงานสถาบัน. งานบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2544. คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาปี 2544. สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- โสภาทิตย์มากอุดม. 2533. “ความยึดมั่นผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิลักษณ์ ศิลลา. 2545. “ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร.” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสถียรภาพ พันธุ์ไฟโรจน์. 2529. “ความรับผิดชอบของผู้นำในการสร้างขวัญและแรงจูงใจ.” วารสารเพิ่มผลผลิต. 26(กุมภาพันธ์-มีนาคม) : 19-22.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อนันตชัย คงจันทร์. 2529. ความผูกพันต่อองค์กร (**Organizational Commitment**). 34 (กันยายน 2529) 4-41. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Applewhite, P.B. 1965. **Organizational and Behavior**. New York : Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Buchanan II, B. 1974. "Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization." **Administrative Science Quarterly**. 19 : 533-546.
- Beeker, H. and Carper, J. 1956. "The Development of Identification With and Occupation." **American Journal of Sociology**. 61 : 289-296.
- Cherrington, D.J. 1994. **Organizational Behavior**. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Davis and Newstrom. 1989. **Human Behavior at Work**. Singapore : Mc Graw-Hill.
- Deutsch, M. 1959. "Some Factors Affecting Membership, Motivation and Achievement Motivation in Group." **Human Relation**. 12 (1) : 81-95.
- Herzberg, F. and Others. 1959. **The Motivation to Work**. New York : John Wiley & Sons.
- Hicks, H.G. 1967. **The Management of Organization**. New York : McGraw Hill.
- Hrebiniak L., and Alutto J. 1972. "Personal and Role-Related Factors in the Development Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly**. 17 (4) : 552-573.
- Katz, D. and Robert, L.K. 1966. **The Social Psychology of Organizations**. New York : John Wiley & Sons.
- Lee, S.M. 1971. "An Empirical Analysis of Organization identification." **Academy of Management Journal**. 14 (March) : 213-226.
- Maslow, A.H. 1954. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- McGregor, D. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York : Mc Graw-Hill.
- Meyer J.P. et.al. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." **Journal of Applied Psychology**. 78 : 538-551.
- Morse, N.C. 1955. **Satisfaction in the White Collor Job**. Michigan : University of Michigan Press.
- Mowday, R.M., Porter, L. W. and Steers, R. M. 1982. "Absenteeism and Turnover." **Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment**. New York : Academic Press.
- Porter, L.W. and Steers, R.M., 1973. "Organizational Work and Personal Factor in Turnover and Absenteeism." **Psychological Bulletin**. p.101-111.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Sheldon, M.E. 1971. "Investment and Involvement as Mechanisms Predicting Commitment of the Organization." *Administrative Science Quarterly*. 16(June 1971) : 143.

Steers, R.M. 1991. **Introduction to Organization Behavior**. New York : Harper Collins Publishers.

Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw Hill.

Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 22(March 1977) : 46-56.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัย ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาและการบริหารจัดการที่ดีของพนักงานสถาบัน จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากพนักงานสถาบันในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับคำตอบที่เป็นจริงให้ครบถ้วน

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ.....ปี
3. รายได้ (ประมาณ).....บาท / เดือน
4. คณะ / วิทยาเขต.....
5. ระดับการศึกษาสูงสุด  1. ปริญญาตรี  2. ปริญญาโท  
 3. ปริญญาเอก
6. สายงานหลักที่ปฏิบัติหน้าที่  1. สายสนับสนุนวิชาการ  
 2. สายวิชาการ (ระบุตำแหน่งทางวิชาการ)  
 1. อาจารย์  2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
 3. อื่นๆ .....
7. สถานภาพสมรส  1. โสด  2. สมรส  3. หม้าย  
 4. หย่าร้าง  5. แยกกันอยู่
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสถาบัน .....ปี.....เดือน

พนักงาน หมายถึง พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานในระบบใหม่ เพื่อทดแทนการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถาบัน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงให้ครบถ้วน

การปฏิบัติงานในสถาบัน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ความเข้าใจระบบการทำงาน</b>					
1. เมื่อสถาบันมีการจัดทำโครงการใหม่ ๆ ทำสามารถเข้าใจในรายละเอียดของงานนั้น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว					
2. ท่านสามารถวางแผนและประยุกต์วิธีการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ					
3. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
4. การตัดสินใจเลือกทำงานที่สถาบันถือเป็นความผิดพลาดอย่างหนึ่งของท่าน					
5. ท่านรู้สึกว่าจะไม่ได้รับอะไรมากนักจากสถาบัน หากอยู่ทำงานไปนาน ๆ					
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
6. งานในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ อย่างหลากหลาย					
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำนั้นเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
8. ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของสถาบัน					
9. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา					
10. ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานเพราะเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย					
11. ท่านรู้สึกลำบากใจเมื่อมีงานที่นอกเหนือจากงานประจำที่ต้องปฏิบัติ					
12. ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายเพราะสามารถทำได้เองตั้งแต่ต้นจนจบ					
13. ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานในสถาบัน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
14. ผลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเห็น ได้ชัดเจน					
15. ท่านสามารถดำเนินการงานในหน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมายได้เสร็จทันเวลา					
16. ท่านประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี					
17. ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ บรรลุผลด้วยดี					
18. ปัจจุบันงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ค่อนข้างนำเอือ ความคาดหวังจากการตอบสนองของสถาบัน					
19. เมื่อเทียบกับสถาบันอื่น ๆ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งานหน้าน้อยกว่า					
20. ท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในปัจจุบัน					
21. ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสประสบ ความก้าวหน้าสูงมาก					
22. ท่านคิดว่าสถาบันไม่ให้ความสำคัญหรือพิจารณา ความดีความชอบ					
23. สถาบันไม่มีนโยบายส่งเสริม หรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้และความสามารถของบุคลากร					
24. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้มีโอกาสดูแลรับความรู้ เพิ่มเติม เช่น การประชุม การอบรม และศึกษาดูงาน					
25. ท่านมีความคล่องตัวในการเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ หลากหลาย					
26. ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานใน หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
27. ท่านสามารถที่จะใช้วิจารณญาณตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบได้อย่างอิสระเต็มที่					
28. ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานในสถาบัน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>การมีส่วนร่วมในการบริหาร</b>					
29. คณะและสถาบันเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย					
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา					
31. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับนโยบายของผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน					
<b>ความสำคัญต่อองค์กร</b>					
32. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
33. จะเกิดปัญหามากในหน่วยงานในวันที่ท่านลางาน					
34. ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ					
<b>ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ</b>					
35. ท่านมองภาพรวมของความยุติธรรมในองค์กรของท่านในทางบวก					
36. ท่านไม่ค่อยพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา					
37. ทุกคนในองค์กรต่างได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียมกัน					
38. ท่านรู้สึกไม่ค่อยพอใจกับความยุติธรรมของหัวหน้างาน					
<b>ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</b>					
39. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบท่านอยู่เสมอ					
40. งานที่ท่านทำในปัจจุบันไม่เปิดโอกาสให้ท่านพบปะสังสรรค์หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน					
41. สถาบันมีการร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานองค์กร หรือสถาบันอื่น ๆ เป็นอย่างดี					
42. ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันเป็นอย่างมาก					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานในสถาบัน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
43. มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร					
44. บุคลากรจากส่วนต่าง ๆ ในสถาบันเป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจที่จะทำงานรวมด้วยได้					
45. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน					
46. ผู้บังคับบัญชาชื่นชมในผลงานของท่าน					
47. ในความรู้สึกของท่านความจงรักภักดีต่อสถาบันไม่ใช่สิ่งสำคัญ					
48. สถาบันมีบรรยากาศที่ร่มรื่น สวยงาม และเหมาะสมกับการเป็นสถานศึกษา					
49. สถาบันมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และเหมาะสมต่อการทำงาน					

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถาบัน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงให้ครบถ้วน

ความผูกพันต่อสถาบัน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความเชื่อถือและการยอมรับสถาบัน					
1. ท่านมักพูดกับผู้อื่นว่า สถาบันนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก					
2. สถาบันนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน					
3. ท่านพอใจกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานที่ผู้บริหารสถาบันร่วมกับพนักงานเป็นผู้กำหนด					
4. ท่านไว้วางใจในความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบัน					
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ และยินดีบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่สถาบันแห่งนี้					
6. ในการทำงาน ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถาบันก่อนเป็นอันดับแรก					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อสถาบัน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน					
7. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้สถาบันประสบความสำเร็จ					
8. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความจงรักภักดีต่อสถาบันเพียงเล็กน้อย					
9. ท่านยินดีที่จะย้ายไปทำงานที่สถาบันอื่นในหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน					
10. ท่านรู้สึกไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควรถ้าจะทำงานที่สถาบันนี้ไปเรื่อย ๆ					
11. งานที่ท่านอยู่นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของท่าน					
12. ท่านทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ					
13. ท่านจะรู้สึกเสียใจถ้าท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี					
14. ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลาแม้จะไม่ไปทำงาน					
15. บางครั้งท่านไม่ยอมหยุดทำงานจนกว่างานจะแล้วเสร็จ					
16. ท่านจะไม่ปล่อยให้เรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัวของท่าน					
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน					
17. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ					
18. ท่านทุ่มเทเวลาอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ					
19. บางครั้งท่านนอนคิดเกี่ยวกับงานที่จะทำในวันรุ่งขึ้น					
20. ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
21. ท่านมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ					
22. นอกจากเงินเดือนประจำ ท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากสถาบัน					
23. การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
24. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรืองานต่าง ๆ ของสถาบันน้อยมาก					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อสถาบัน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
25. ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ท่านยังยืนยัน ที่จะทำงานกับสถาบันต่อไป					
26. ท่านเต็มใจที่จะเสียดสละ และอุทิศตน เพื่อความ เจริญก้าวหน้าของสถาบัน .					
27. ข้อปฏิบัติ และรูปแบบการบริหารงานของสถาบันเป็น รูปแบบที่มีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว					
28. ข้อปฏิบัติ และระเบียบต่าง ๆ ของสถาบันเกี่ยวกับ พนักงาน ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว					

---ขอบคุณพนักงานสถาบันทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ---

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ว่าด้วยพนักงานสถาบัน  
พ.ศ. 2543

โดยที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้มีมติให้มหาวิทยาลัยและสถาบัน ใช้วิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานในระบบใหม่ทดแทนการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ ตำแหน่งนักเรียนทุน รวมทั้งตำแหน่งว่างที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่จะว่างต่อไป ดังนั้นจึงเป็นการสมควรให้มีระเบียบ ว่าด้วยพนักงานสถาบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15(3) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2528 ประกอบกับมติสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการประชุมครั้งที่ 3/2543 เมื่อวันที่ 11 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2543 จึงให้วางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยพนักงานสถาบัน พ.ศ. 2543”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ หรือมติอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“รองคณบดี” หมายความว่า รองคณบดีในคณะหรือบัณฑิตวิทยาลัย ที่เป็นส่วนราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“รองผู้อำนวยการ” หมายความว่า รองผู้อำนวยการในสำนักที่เป็นส่วนราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“สภาสถาบัน” หมายความว่า สภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

"สภาคณาจารย์" หมายความว่า สภาคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง

"ชมรมข้าราชการ" หมายความว่า ชมรมข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

"กองการเจ้าหน้าที่" หมายความว่า กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

"คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน" หมายความว่า อ.ก.ม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

"คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน" หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

"พนักงาน" หมายความว่า พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อ 5 ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้ ในกรณีมีปัญหาที่ต้องตีความและวินิจฉัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบนี้ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

## หมวด 1

### บททั่วไป

ข้อ 6 วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

การลาหยุดงานของพนักงาน ให้นาระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยให้อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง เป็นอำนาจหน้าที่ของอธิการบดี

ข้อ 7 การสรรหาพนักงานตำแหน่งวิชาการ และตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ อาจใช้วิธีคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานกำหนด

ข้อ 8 การจ่ายเงินเดือนของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินในลักษณะเดียวกันของข้าราชการโดยอนุโลม

## หมวด 2

### คณะกรรมการและอำนาจหน้าที่

ข้อ 9 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

9.1 รับผิดชอบต่อและให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับกิจการบริหารงานบุคคลของพนักงานตามรัศมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานเสนอ

9.2 บริหารกิจการบริหารงานบุคคลของพนักงานให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบัน

9.3 ออกประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงาน

9.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภาสถาบันมอบหมาย

ข้อ 10 ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันคณะหนึ่ง ประกอบด้วยรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร เป็นประธาน รองคณบดีฝ่ายบริหาร รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ประธานสภาคณาจารย์ ประธานชมรมข้าราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินสามคน ผู้แทนของพนักงานสถาบันไม่เกินสามคน หัวหน้างานต่าง ๆ ของกองการเจ้าหน้าที่ เป็นอนุกรรมการ

ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานแต่งตั้งอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ การได้มาและวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านบริหารงานบุคคล และผู้แทนพนักงานสถาบัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานกำหนด

ข้อ 11 การประชุมของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน ต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้อนุกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากประธาน หรือให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวอนุกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ 12 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

12.1 เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน เพื่อพิจารณาออกประกาศหลักเกณฑ์ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงาน กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดบัญชีเงินค่าจ้าง สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล ค่าตอบแทน และกำหนดการพัฒนาพนักงานสถาบัน

12.2 เสนอแนะและให้ความเห็นแก่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน

12.3 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมวด 3  
ตำแหน่งพนักงาน

ข้อ 13 พนักงานของสถาบัน มี 2 ตำแหน่ง ดังนี้

13.1 ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

- (1) อาจารย์
- (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (3) รองศาสตราจารย์
- (4) ศาสตราจารย์
- (5) ตำแหน่งอื่นที่สถาบันกำหนด

13.2 ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ได้แก่

- (1) ตำแหน่งที่มีหน้าที่บริหารงานทั่วไปและธุรการ
  - (2) ตำแหน่งที่มีหน้าที่สนับสนุนงานบริการทางวิชาการ
- ตำแหน่ง (1) และ (2) เป็นตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งวิชาการ

หมวด 4

คุณสมบัติของพนักงาน

ข้อ 14 ผู้ที่จะเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานของสถาบัน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

14.1 มีสัญชาติไทย

14.2 มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

14.3 เป็นผู้เลือกมาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

14.4 ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

14.5 ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในประกาศของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน

14.6 ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น ๆ

14.7 ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

14.8 ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

14.9 ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14.10 ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะการกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

14.11 ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

14.12 ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

14.13 ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

14.14 ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ผู้ที่เข้าปฏิบัติงานที่ขาดคุณสมบัติตาม (14.7) (14.9) (14.10) หรือ (14.14) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานอาชีวศึกษารายกเว้นให้เข้าปฏิบัติงานได้ ส่วนผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (14.11) หรือ (14.12) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว หรือผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (14.13) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และมีใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานอาชีวศึกษารายกเว้นให้ปฏิบัติงานได้ มติของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานในการประชุมปรึกษาหารือกันเช่นนี้ต้องได้คะแนนเสียงสี่ในห้าของจำนวนกรรมการในที่ประชุม การลงมติให้กระทำโดยลับ

การขอยกเว้นและการพิจารณายกเว้น ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติทั่วไปให้เป็นไปตามประกาศที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานกำหนด

ผู้ที่เป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามวรรคหนึ่งตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน เว้นแต่คุณสมบัติตาม (14.6) หรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามวรรคสอง

## หมวด 5

### ประเภทพนักงาน

ข้อ 15 พนักงานสถาบัน มี 3 ประเภท

15.1 พนักงานทดลอง ได้แก่ พนักงานที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันเริ่มจ้างปฏิบัติงาน

15.2 พนักงานตามสัญญาจ้าง ได้แก่ พนักงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการพิจารณาให้ทำสัญญาจ้างครั้งที่หนึ่งมีกำหนดสองปี พนักงานที่ผ่านการประเมินและได้รับการพิจารณาต่อสัญญาจ้างครั้งที่สองมีกำหนดสามปี

15.3 พนักงานประจำ ได้แก่ พนักงานที่ได้ปฏิบัติงานครบตามสัญญาจ้างทั้งสอง ครั้ง และได้ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว

#### หมวด 6

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 16 ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน จะแต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยให้พิจารณาถึง ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความประพฤติ การรักษาวินัย และประโยชน์ของหน่วยงาน เป็นสำคัญแล้วรายงานผลการประเมินต่ออธิการบดี

ข้อ 17 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 2 กรณี คือ

17.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง ให้ดำเนินการก่อนครบวัน สิ้นสุดสัญญาจ้างพนักงานแต่ละครั้ง ภายในเวลาหกเดือน และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาสาม เดือน

17.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายปี

ในกรณีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ระหว่างลาศึกษา ให้เป็นการรายงานผล การศึกษา

#### หมวด 7

#### การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 18 บุคคลที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำของสถาบัน จะต้อง

18.1 ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน

18.2 ผ่านการทำสัญญาจ้างพนักงาน ครั้งที่หนึ่งถึงครั้งที่สอง

18.3 ผ่านการประเมิน เมื่อครบกำหนดเวลาปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างพนักงาน ครั้งที่สอง

ให้อธิการบดีโดยอนุมัติของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน เป็นผู้ยื่นอำนาจจ้าง และสั่งบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำของสถาบัน

การทำสัญญาจ้างพนักงาน ให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ของพนักงานกำหนด

## หมวด 8

## อัตราค่าจ้างและการเพิ่มค่าจ้าง

ข้อ 19 ให้อัตราค่าจ้างของพนักงานในระยะแรก เป็นดังนี้

19.1 ตำแหน่งวิชาการ อัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิ บวกเพิ่มร้อยละ 70 แยกเป็นเงินเดือนร้อยละ 50 และสถาบันกันไว้เป็นเงินสำรองเลี้ยงชีพร้อยละ 10 และสวัสดิการร้อยละ 10

19.2 ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ อัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิ บวกเพิ่มร้อยละ 50 แยกเป็นเงินเดือนร้อยละ 30 และสถาบันกันไว้เป็นเงินสำรองเลี้ยงชีพร้อยละ 10 และสวัสดิการร้อยละ 10

ข้อ 20 การเพิ่มค่าจ้างให้พนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ. และระเบียบที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ. และระเบียบที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับนั้น ให้อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. หรือ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.กรม เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานและให้อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง หรืออธิบดี เป็นอำนาจหน้าที่ของอธิการบดี

ข้อ 21 การพิจารณาค่าจ้างมี 2 กรณี คือ

21.1 ไม่เพิ่มค่าจ้าง

21.2 เพิ่มค่าจ้าง โดยแบ่งเป็น

(1) เพิ่มค่าจ้างร้อยละ 2 (เทียบเท่ากรณี 0.5 ขั้น)

(2) เพิ่มค่าจ้างร้อยละ 4 (เทียบเท่ากรณี 1 ขั้น)

(3) เพิ่มค่าจ้างร้อยละ 5 (เทียบเท่ากรณี 1.5 ขั้น)

(4) เพิ่มค่าจ้างร้อยละ 6 (เทียบเท่ากรณี 2 ขั้น)

การเพิ่มค่าจ้าง ข้อ 21.2 (1) - (4) จะต้องไม่เกินวงเงินร้อยละ 5 ของอัตราค่าจ้างพนักงานในแต่ละส่วนราชการที่สำนักงานประมาณอนุมัติ

## หมวด 9

## การพัฒนาพนักงาน

ข้อ 22 พนักงานที่จะไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

22.1 ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน

22.2 ผ่านการประเมินสัญญาจ้างพนักงานครั้งที่หนึ่งมีกำหนดสองปี เว้นแต่พนักงานที่ได้รับทุน ให้มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานหนึ่งปี โดยนำระยะเวลาการทดลองงานมานับรวมระยะเวลาการปฏิบัติงานได้ และผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

22.3 มีอายุไม่เกิน 35 ปี นับถึงวันที่เริ่มเข้าศึกษาต่อปริญญาโท หรือมีอายุไม่เกิน 40 ปี นับถึงวันที่เริ่มเข้าศึกษาต่อระดับสูงกว่าปริญญาโท

ภายใต้บังคับวรรคแรก พนักงานที่อยู่ระหว่างปฏิบัติงานขาดใช้ทุน มีสิทธิลาศึกษาต่อได้ แต่จะนำระยะเวลาที่ลาศึกษาต่อ มาเป็นเวลาขาดใช้สัญญาลาศึกษาครั้งก่อนนี้ได้ และการใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อ 22 นี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.ม. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศ หรือให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ แล้วแต่กรณี โดยให้บรรดาอำนาจหน้าที่ของ ก.ม. หรือ ก.พ. หรือ ก.ข.ต. เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน และให้อำนาจหน้าที่ของปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นอำนาจหน้าที่ของอธิการบดี

ข้อ 23 พนักงานที่จะไปฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย ดูงาน หรือลาเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ หรือให้เป็นไปตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการโดยอนุโลมแล้วแต่กรณี โดยให้บรรดาอำนาจหน้าที่ของ ก.ม. หรือ ก.พ. หรือ ก.ข.ต. เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน และให้อำนาจหน้าที่ของปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นอำนาจหน้าที่ของอธิการบดี

ข้อ 24 ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ และเงินค่าตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน กำหนด

#### หมวด 10

#### วินัยพนักงาน

ข้อ 25 ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิจัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ. และระเบียบที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ในกรณีนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หรือระเบียบข้าราชการพลเรือน ให้อำนาจหน้าที่ของ ก.ม. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน และให้อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัย ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง อธิบดี เป็นอำนาจของอธิการบดี

## หมวด 11

## การสิ้นสุดการเป็นพนักงาน

ข้อ 26 การสิ้นสุดการเป็นพนักงานของสถาบัน มีดังนี้

26.1 ตาย

26.2 อายุครบ 60 ปี ในปัจจุบันประมาณนั้น

26.3 ลาออก

26.4 ยุบเลิกตำแหน่ง หรือยุบเลิกหน่วยงาน

26.5 สิ้นสุดสัญญาจ้างและไม่ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

26.6 ถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก

26.7 ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งทำเป็นรายปี รวมเกณฑ์ที่กำหนด

จำนวน 2 ครั้งติดต่อกัน

26.8 พิกัด ทุพพลภาพ หรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้

การสิ้นสุดการเป็นพนักงานตามข้อ 26.5 – 26.7 หากพนักงานเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้ยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวัน หากการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ทั้งขึ้น พนักงานจะได้รับการต่อสัญญาจ้างหรือบรรจุกลับเป็นพนักงานของสถาบันต่อไป

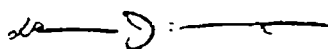
ข้อ 27 พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากงานต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาอนุญาต

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออก การยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานกำหนด

## บทเฉพาะกาล

ข้อ 28 ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติตามระเบียบนี้ หรือได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติไว้แล้วก็ตามแต่ยังไม่ครอบคลุมเรื่องที่ต้องปฏิบัติไว้ทั้งหมด ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้แล้วของข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543



(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

นายกสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ว่าด้วยพนักงานสถาบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๖

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยพนักงานสถาบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๒๔ ประกอบกับมติสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงให้วางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยพนักงานสถาบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๖"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒ วรรคหนึ่ง ของระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๒๒ พนักงานที่จะลาศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ต้องได้รับการพิจารณาสนับสนุนจากหน่วยงานระดับคณะ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า โดยคำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ และผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน ทั้งนี้ ผู้ลาศึกษาต่อต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

๒๒.๑ ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน และทำสัญญาจ้างพนักงานครั้งที่หนึ่งและปฏิบัติงานครบ ๑ ปีแล้ว เว้นแต่ในกรณีที่ได้รับทุนจากรัฐบาล องค์กร หรือมหาวิทยาลัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและทำสัญญาจ้างพนักงานครั้งที่หนึ่งแล้ว

๒๒.๒ มีอายุไม่เกิน ๔๐ ปีนับถึงวันที่เริ่มเข้าศึกษาต่อ ในกรณีที่มีอายุเกินกว่า ๔๐ ปีและเป็นกรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ให้เสนอสภาสถาบันพิจารณาอนุมัติเป็นรายกรณี

ข้อ ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น ๒๖.๙ ของข้อ ๒๖ วรรคหนึ่ง ของระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๔๓

"๒๖.๙ ไม่มาทำสัญญาจ้างพนักงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานหรือผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างแล้วแต่กรณี โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร"

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อ (นายมิรัช ฤกษ์พันธุ์) อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้าม นายกษัตริย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เผยแพร่ข้อมูลใดๆของสถาบันฯ ให้แก่บุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาต



ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้

พ.ศ. ๒๕๔๕

.....

ตามที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ใช้วิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานสถาบันทดแทนการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา นั้น เนื่องจากการจัดสรรตำแหน่งพนักงานสถาบันดังกล่าวไม่เพียงพอต่อความต้องการ อีกทั้งสถาบันยังมีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อตอบสนองภารกิจของสถาบัน ดังนั้นเพื่อให้สถาบันได้มีศักยภาพในการที่จะจูงใจให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ จึงเห็นควรให้มีระเบียบว่าด้วยพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๒๘ และมติที่ประชุมสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๕ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงให้วางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๔๕”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ หรือมติอื่นใด ในส่วนที่กำหนดไว้แล้ว ในระเบียบนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“พนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้” หมายความว่า พนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินรายได้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“ลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้ตามระเบียบสถาบัน ว่าด้วยลูกจ้างรายเดือนที่จ้างด้วยเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๔๔

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานตามระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กม

-๒-

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานตามระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“หน่วยงาน” หมายความว่า วิทยาเขต สำนักงานอธิการบดี คณะ สำนัก บัณฑิตวิทยาลัย หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมถึงหน่วยงานในระดับวิทยาเขต คณะ สำนัก หรือวิทยาลัยที่จัดตั้งโดยสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังด้วย

ข้อ ๕. หน่วยงานในสถาบันที่มีความประสงค์จะจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ ต้องขอกำหนดกรอบตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง และระบุรายละเอียดของตำแหน่ง ภาระความจำเป็นในการจ้าง เพื่อเสนอขออนุมัติต่อสภาสถาบันเป็นงบประมาณเงินรายได้ประจำปีงบประมาณ และจะจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ ได้ตามกรอบงบประมาณเงินรายได้ที่ได้รับจากอนุมัติจากสภาสถาบันเท่านั้น

ในกรณีที่มีการตั้งอัตราพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ในปีงบประมาณใด จำนวนอัตราลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้ หรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่จ้างด้วยเงินรายได้ในปีงบประมาณนั้นต้องลดลงจากการจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมา อย่างน้อยเท่ากับอัตราพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ที่ขอจัดตั้งขึ้น

ข้อ ๖. ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานและคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงาน มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้เช่นเดียวกับพนักงานสถาบันด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน

ข้อ ๗. พนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ มี ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๗.๑ ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

- (๑) อาจารย์
- (๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๓) รองศาสตราจารย์
- (๔) ศาสตราจารย์

๗.๒ ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งที่มีหน้าที่บริหารงานทั่วไปและธุรการ
- (๒) ตำแหน่งที่มีหน้าที่สนับสนุนงานบริการทางวิชาการ

ข้อ ๘. พนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ มี ๓ ประเภท

๘.๑ พนักงานทดลอง ได้แก่ พนักงานที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนและไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันเริ่มจ้างปฏิบัติงาน

๘.๒ พนักงานตามสัญญาจ้าง ได้แก่ พนักงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการพิจารณาให้ทำสัญญาจ้างครั้งที่หนึ่งมีกำหนดสองปี หรือพนักงานที่ผ่านการประเมินและได้รับการพิจารณาต่อสัญญาจ้างครั้งที่สองมีกำหนดสามปี

ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

-๑-

๘.๑ พนักงานประจำ ได้แก่ พนักงานที่ได้ปฏิบัติงานครบตามสัญญาจ้างทั้งสองครั้ง และผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว

ข้อ ๕. การสรรหาพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ในตำแหน่งวิชาการ หรือตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ อาจใช้วิธีคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานกำหนด โดยให้เป็นหลักเกณฑ์เดียวกันกับการสรรหาพนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน ยกเว้นในกรณีการสรรหาพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ที่ทำการสรรหาเป็นการภายในจากลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้ของสถาบันหรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่จ้างด้วยเงินรายได้ ที่ดำรงตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ต้องการสรรหาเป็นระยะเวลาตั้งแต่ห้าปีขึ้นไป ให้ใช้วิธีการคัดเลือกได้ ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานกำหนด

ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการสรรหาพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ตามวรรคแรก ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ของหน่วยงานที่ประสงค์จะจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้

ข้อ ๑๐. ในกรณีที่ผู้ผ่านการสรรหาให้เป็นพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ เป็นลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้ของสถาบันหรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่จ้างด้วยเงินรายได้ และเข้าข่ายตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑๐.๑ เป็นลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้ของสถาบัน หรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่จ้างด้วยเงินรายได้ ที่ดำรงตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ผ่านการสรรหามาแล้ว เป็นระยะเวลาตั้งแต่สามปีขึ้นไปแต่ไม่เกินห้าปี ให้บรรจุเป็นพนักงานตามสัญญาจ้างครั้งที่หนึ่งมีกำหนดสองปีได้ทันทีโดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

๑๐.๒ เป็นลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้ของสถาบัน หรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่จ้างด้วยเงินรายได้ ที่ดำรงตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ผ่านการสรรหามาแล้วเป็นระยะเวลาตั้งแต่ห้าปีขึ้นไป ให้บรรจุเป็นพนักงานตามสัญญาจ้างครั้งที่สองมีกำหนดสามปีได้ทันทีโดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงานและทำสัญญาจ้างครั้งที่หนึ่ง

ข้อ ๑๑. ให้หน่วยงานที่ประสงค์จะจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ จัดสรรเงินรายได้ของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นการจ่ายในการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ เช่น ค่าจ้าง เงินสำรองเลี้ยงชีพ และสวัสดิการ เป็นต้น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เดียวกันกับการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน

ในกรณีที่ผู้ผ่านการสรรหาให้เป็นพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ของหน่วยงานใด เป็นลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้หรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่จ้างด้วยเงินรายได้ของหน่วยงานนั้นและมีอัตราค่าจ้างในขณะที่เป็นลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้หรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่จ้างด้วยเงินรายได้สูงกว่าอัตราค่าจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้แรกบรรจุ ให้พนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ผู้นั้นได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับที่ได้รับในขณะที่เป็นลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้หรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่จ้างด้วยเงินรายได้ แล้วแต่กรณี โดยให้หน่วยงานโอนค่าจ้างของลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้หรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่จ้างด้วยเงินรายได้ในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

-๔-

อัตราดังกล่าวมาเป็นค่าจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ และให้จัดสรรเงินรายได้ของหน่วยงานเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๒. พนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่สองปีขึ้นไป จึงจะลาศึกษาต่อได้

ข้อ ๑๓. กรณีใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้นำระเบียบสถาบัน ว่าด้วยพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินมาใช้บังคับกับพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ตามระเบียบนี้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๔. ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หรือข้อปฏิบัติใดๆ ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ได้ พร้อมให้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ การตีความและการวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๕

พลเอก

(สุรยุทธ์ จุลานนท์)

นายกสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๔๕

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๒๘ ประกอบกับมติสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕. การสรรหาพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ในตำแหน่งวิชาการ หรือ ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ อาจใช้วิธีคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานกำหนด โดยให้เป็นหลักเกณฑ์เดียวกันกับการสรรหาพนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน ยกเว้นในกรณีการสรรหาพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ที่ทำการสรรหาเป็นการภายในจากลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้ของสถาบันหรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่จ้างด้วยเงินรายได้ ที่ในขณะนั้นดำรงตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบัน ไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใดก็ตามต่อเนื่องรวมแล้วเป็นระยะเวลาตั้งแต่ห้าปีขึ้นไปให้ใช้วิธีการคัดเลือกได้ ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานกำหนด

ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการสรรหาพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ตามวรรคแรก ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ของหน่วยงานที่ประสงค์จะจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้”

ข้อ ๔. ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ ของระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

-๒-


“ข้อ ๑๐. ในกรณีที่ผู้ผ่านการสรรหาให้เป็นพนักงานสถาบันด้วยเงินรายได้ เป็น ลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้ของสถาบันหรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่จ้างด้วยเงินรายได้ และเข้าข่ายตาม หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑๐.๑ เป็นลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้ของสถาบัน หรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่ จ้างด้วยเงินรายได้ ที่ดำรงตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ผ่านการสรรหา และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบันไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใดก็ตาม คำนวณรวมแล้วเป็นระยะเวลาตั้งแต่สามปีขึ้นไปแต่ไม่เกินห้าปี ให้บรรจุ เป็นพนักงานคานสัญญาจ้างครั้งที่หนึ่งมีกำหนดสองปีได้ทันทีโดยไม่ต้อง ทดลองปฏิบัติงาน

๑๐.๒ เป็นลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้ของสถาบัน หรือลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่ จ้างด้วยเงินรายได้ ที่ดำรงตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ผ่านการสรรหา และมีระยะเวลาปฏิบัติในสถาบันไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใดก็ตามคำนวณ รวมแล้วเป็นระยะเวลาตั้งแต่ห้าปีขึ้นไป ให้บรรจุเป็นพนักงานคานสัญญา จ้างครั้งที่สองมีกำหนดสามปีได้ทันทีโดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงานและทำ สัญญาจ้างครั้งที่หนึ่ง”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

พลเอก



(สุรยุทธ์ จุลานนท์)

นายกสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง





ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ว่าด้วยพนักงานสถาบัน (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๕๐

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยพนักงานสถาบัน ในส่วนการกำหนดเกี่ยวกับ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานสถาบันให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับที่ได้ มีการบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานสถาบันจำนวนมากขึ้น อันควรให้มีบทบาทและส่วนร่วมในการให้ความเห็นและข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคล ค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานสถาบันเพิ่มขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการประชุมครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๐ จึงมีมติให้วางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังว่าด้วยพนักงานสถาบัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความตามข้อ ๑๐ ของระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ให้มีคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานสถาบันขึ้นคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “อ.กบพ.” ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดีซึ่งได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลกองการเจ้าหน้าที่ เป็นประธาน
- (๒) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านบริหารงานบุคคลซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกจำนวนไม่เกินห้าคน
- (๓) อนุกรรมการซึ่งรองคณบดีและรองผู้อำนวยการสำนักหรือหน่วยงานเทียบเท่าที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลงานด้านการเจ้าหน้าที่ของคณะ สำนักหรือหน่วยงานเทียบเท่า คัดเลือกกันเองจำนวนสามคน
- (๔) อนุกรรมการซึ่งอธิการบดีคัดเลือกจากผู้อำนวยการกองหรือหน่วยงานที่เทียบเท่าในสำนักงานอธิการบดี จำนวนหนึ่งคน

กม

-๒-

(๕) อนุกรรมการผู้แทนของพนักงานสถาบัน จำนวนห้าคน

(๖) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ โดยตำแหน่ง  
อธิการบดีอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานอธิการบดีเป็นผู้ช่วยเลขานุการจำนวน  
ไม่เกินสองคนก็ได้

คุณสมบัติ วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของอนุกรรมการ  
ตาม (๒) (๓) และ (๕) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานสถาบันกำหนด  
โดยออกเป็นประกาศสถาบัน”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

พลเอก



(สุรยุทธ์ จุลานนท์)

นายกสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

mb

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้