

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

THE STAFF'S OPINIONS FOR OVERALL OPERATIONS OF SENATE  
FACULTY AT KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY  
LADKRABANG



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**THE STAFF'S OPINIONS FOR OVERALL OPERATIONS OF SENATE  
FACULTY AT KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY  
LADKRABANG**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN BUSINESS MANAGEMENT  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
2015



**COPYRIGHT 2015**

**ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE**

**KING MONKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่มีลิขสิทธิ์ภายใต้กฎหมายคุ้มครองสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ หากนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของ  
สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

THE STAFF'S OPINIONS FOR OVERALL  
OPERATIONS OF SENATE FACULTY AT KING  
MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY  
LADKRABANG

ชื่อนักศึกษา

นางสาวนริณี สุดเลิศศิลป์

รหัสประจำตัว

56611118

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์	
รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	
รองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 20 มีนาคม 2558 เวลา 10.00 - 10.30 น.

สถานที่สอบ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้องประชุม AMC 2

วิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น และห้ามเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภา  
คณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นักศึกษา

นางสาวนริณี สุตเลิศศิลป์

รหัสนักศึกษา

56611118

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

พ.ศ.

2558

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

### บทคัดย่อ

สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นองค์กรซึ่งมีผู้แทนบุคลากรจากทุกส่วนงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรและการพัฒนาสถาบัน ดำเนินงานและจัดกิจกรรมมุ่งเน้นประโยชน์ให้กับบุคลากรในทุก ๆ ด้าน การที่สภาคณาจารย์และพนักงาน ได้ทราบถึงข้อมูลความคิดเห็น ความต้องการ รวมทั้งข้อเสนอแนะจากบุคลากรย่อมมีความสำคัญและเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อการพัฒนา การกำหนดนโยบายส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น และความต้องการของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน วิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การหาค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น และระดับความต้องการ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31- 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี เป็นพนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน และสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จากการศึกษาเรื่องความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน และด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ตามลำดับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) การบริหารงานแบบมี ธรรมชาติโปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เอื้อประโยชน์กับพวกพ้องของตนเอง 2) สภาคณาจารย์ และพนักงานต้องยื่นเคียงข้างบุคลากรสถาบันในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการโดยยึด ผลประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น การเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการ และการปรับฐาน เงินเดือนให้กับบุคลากร และ 3) ดำเนินงานอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะปัญหาที่อยู่ในความสนใจ สำหรับผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า 1) เพศ ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษามี ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ 2) ระดับการศึกษา สายปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานสังกัดมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านประชาสัมพันธ์และ สารสนเทศ 3) ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านวิชาการ (สายวิชาการและสาย สนับสนุนวิชาการ) และ 4) สายปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านกิจการคณาจารย์ และพนักงาน

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ สภาคณาจารย์และพนักงานควรจัดโครงการรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้กรรมการของแต่ละหน่วยงานได้รับฟังและ รวบรวมปัญหา ข้อเสนอแนะจากบุคลากรและนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์ เพื่อ เสนอผู้บริหารสถาบัน หรือสภาสถาบันดำเนินการ ในด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศสภา คณาจารย์และพนักงาน ควรจัดช่องทางการประชาสัมพันธ์กิจกรรมผ่านเว็บไซต์ของสภาคณาจารย์ และพนักงาน ชื่อว่า <http://www.senate.kmitl.ac.th/> และจัดให้มีการติดต่อแจ้งข้อมูลและขอ คำปรึกษาจากฝ่ายบริหารของสภาคณาจารย์และพนักงาน (ประธาน รองประธาน และประธานฝ่าย) ในด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) ควรจัดโครงการรับฟังความคิดเห็น บุคลากรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้น และด้านกิจการคณาจารย์และพนักงานควรจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสถาบัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันไป เช่น ปฏิบัติครบ 10 ปี 20 ปี และ 30 ปี เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรสถาบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Title</b>	The staff's opinions for overall operations of Senate Faculty at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang.
<b>Student Name</b>	Miss Narinee Sudlertsilp
<b>Student ID.</b>	56611118
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2015
<b>Advisor</b>	Associate Professor Sirijanya Kuawiriyapan
<b>Co - Advisor</b>	Associate Professor Dr. Kulkunya Napompecth

## ABSTRACT

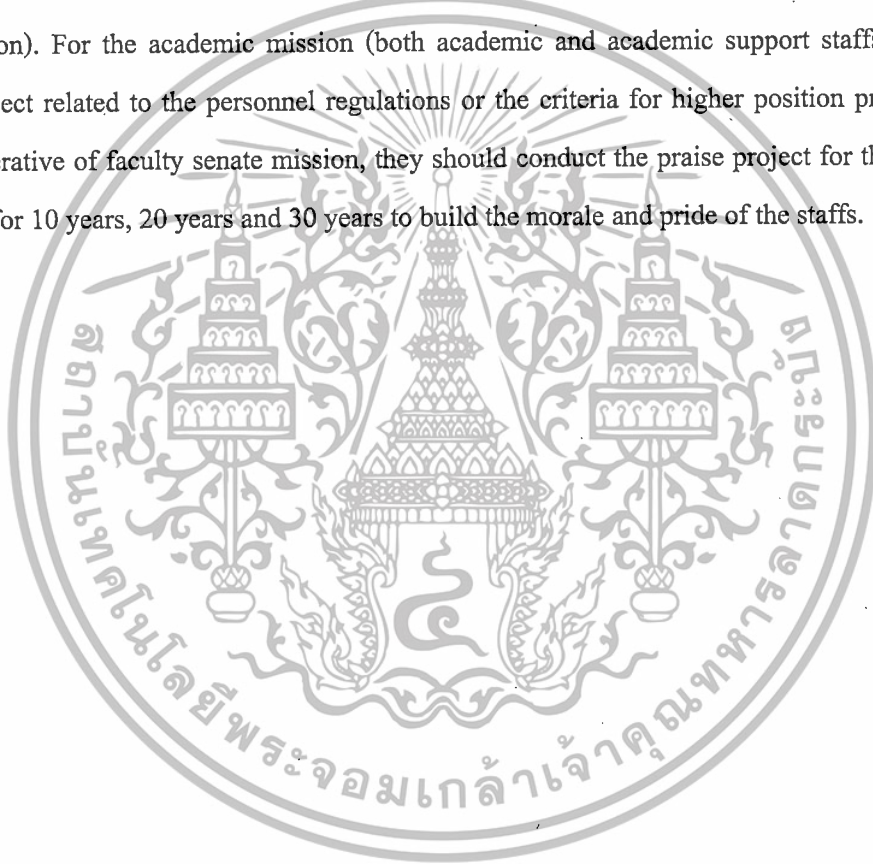
Senate Faculty at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang are the organization which assemble the representative staffs from all agencies to operate for staff and institute benefits. Senate faculty are aware of the information of comments, needs and feedback suggestions from staffs which are important and beneficial to the policy development and efficiency improvement. This study aims to investigate the opinions and needs of the institute staff on the operations of Senate Faculty at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. The main research methodology is by the questionnaire from the sample of the academic staffs and supportive academic staffs. Data were analyzed by frequency, percentage and means for general information of group sample and the degree of comments and needs, respectively.

The results show that most the respondents were female, aged between 31 - 40 years old, doctoral degree and 11 - 20 years services as an employee of the government budget from faculty of Engineering. The research on the implementation of the senate faculty revealed that the sample opinions strongly agree on academic mission (both academic and academic support staffs), public relations and information, the operation faculty senate affair and benefits and welfare, respectively. The study on the staffs request the most are 1) Good governance management 2) Standing for the staff benefits, for example, increasing the welfare and the base of employee salary. 3) Active operation for the interesting issues. The results for the relation analysis demonstrate that 1) gender, types of staffs and levels of education were associated with

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

the opinion of benefits and welfare 2) levels of education, types of operation, types of staffs and affiliation were related to the opinions of public relations and information affair 3) levels of education were related to the opinions of academic mission (both academic and academic support staffs) and 4) types of operation were related to the opinions of the faculty senate affair.

This study has the suggestion of conduct the public hearing from each agency to collect the problems, comments and propose to the board of the faculty council. For the public relations and information affair, faculty senate should provide the public relations of activity via <http://www.senate.kmitl.ac.th/> and also provide the contact information and the channel to gain the advice from the board of directors of faculty senate (President, vice president and head of each division). For the academic mission (both academic and academic support staffs) should set the project related to the personnel regulations or the criteria for higher position promotion. For the operative of faculty senate mission, they should conduct the praise project for the person who work for 10 years, 20 years and 30 years to build the morale and pride of the staffs.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้ค้นคว้าขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริจรยา เครือวิริยะพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้คำแนะนำ และให้ความรู้ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม และรองศาสตราจารย์อมรศรี ดันพิพัฒน์ กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณานำมาให้คำปรึกษา ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ อันเป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าเป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของวิทยาลัยการบริหารและจัดการ จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชวดี นัทรอุทัย ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน อาจารย์พงศ์ทิพย์ อินทร์แก้ว อดีตประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน และกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานทั้งอดีตและปัจจุบันที่กรุณาให้คำปรึกษา และช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานจนสามารถทำการศึกษาได้อย่างที่ตั้งใจจนลุล่วงเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ขอขอบคุณพี่ ๆ และเพื่อน ๆ นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รวมทั้งเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการทุกท่านที่มอบกำลังใจและความช่วยเหลือต่าง ๆ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

ท้ายนี้ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และบุคคลในครอบครัวทุก ๆ คน รวมถึงทุก ๆ ท่านที่ไม่ได้กล่าวในที่นี้ที่เป็นกำลังใจ ให้ความอนุเคราะห์ และสนับสนุนจนทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นริณี สุกเลิศศิลป์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ .....	I
ABSTRACT .....	III
กิตติกรรมประกาศ .....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	4
1.5 นิยามศัพท์ .....	5
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	6
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ .....	9
2.3 แผนภูมิการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.....	11
2.4 ประวัติสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง .....	12
2.5 แผนภูมิการบริหารสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	15
2.6 หน้าที่และการดำเนินงานตามฝ่ายของคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	16
2.7 รายชื่อคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง .....	20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.8	รายชื่อและรูปภาพคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง .....	24
2.9	โครงการ งาน กิจกรรม พิธีต่าง ๆ ของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง .....	26
2.10	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	28
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย .....	30
3.1	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	30
3.2	เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	30
3.3	ประชากรและขนาดตัวอย่าง .....	31
3.4	วิธีการสุ่มตัวอย่าง .....	32
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล .....	34
บทที่ 4	ผลการศึกษา .....	36
4.1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	36
4.2	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน .....	40
4.3	ความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน .....	45
4.4	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป กับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ ดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน .....	46
4.5	ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานของ สภาคณาจารย์และพนักงาน .....	48
บทที่ 5	สรุปและข้อเสนอแนะ .....	54
5.1	สรุป .....	54
5.2	ข้อเสนอแนะ .....	55
5.3	ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป .....	57

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม .....	58
ภาคผนวก.....	61
ภาคผนวก แบบสอบถาม .....	62
ประวัติผู้เขียน.....	68



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	หน้าที่และการดำเนินงานคณะกรรมการฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ.....16
2.2	หน้าที่และการดำเนินงานคณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ.....17
2.3	หน้าที่และการดำเนินงานคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการและ สายสนับสนุนวิชาการ).....18
2.4	หน้าที่และการดำเนินงานคณะกรรมการฝ่ายกิจการคณาจารย์และพนักงาน.....19
2.5	รายชื่อคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....20
2.6	คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง คณะกรรมการบริหารสภาคณาจารย์และพนักงานตามฝ่ายการดำเนินงาน.....24
3.1	จำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....31
3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงาน จากจำนวนบุคลากรสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....33
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....36
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....37
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....38
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....38
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทบุคลากร.....39
4.6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....39
4.7	ระดับความคิดเห็นด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ.....41
4.8	ระดับความคิดเห็นด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ.....42
4.9	ระดับความคิดเห็นด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ).....43
4.10	ระดับความคิดเห็นด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน.....44
4.11	ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน.....44
4.12	ระดับความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน.....45
4.13	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นการดำเนินงานด้าน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ.....49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นการดำเนินงานด้าน ประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ.....	50
4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นการดำเนินงานด้าน วิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ).....	51
4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นการดำเนินงานด้าน กิจการคณาจารย์และพนักงาน.....	52
4.17 ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง .....	53



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์.....	9
2.2 แผนภูมิการบริหารงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	11
2.3 แผนภูมิการบริหารสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	15
2.4 พิธีเปิดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อน.....	26
2.5 กิจกรรมทัศนศึกษาในโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อน.....	26
2.6 การจัดอบรม เรื่อง “วิธีการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 3 ถึง 7 (มคอ. 3 ถึง 7) และการทวนสอบหลักสูตรที่เข้าใจง่ายเป็นรูปธรรม”.....	27
2.7 การจัดอบรม เรื่อง “การเตรียมความพร้อมของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น”.....	27
2.8 โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี.....	28
3.1 แผนภูมิการจัดแบ่งส่วนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	32

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาคณาจารย์ของไทยก่อกำเนิดขึ้นตามแนวพระราชดำริ เรื่องสภา senate ภายในโครงการมหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2471 ของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรคฤद्यเดชาวิกรม พระบรมราชชนก ผู้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณอันล้นพ้นแก่อุดมศึกษาไทย ซึ่งมีพระราชประสงค์ให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเลี้ยงคนดีของชาติ สั่งสอนเยาวชนให้มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถในการเสาะแสวงหาวิชา มาช่วยพัฒนาชาติ ตลอดจนส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังพระราชดำริว่า “ ควรมีการจัดตั้งสภาเสนาบดีอันเป็นคณะที่ล้วนเลือกขึ้นมา มีผู้แทนจากคณะอาจารย์ คณะแพทย์ สมบัติ และคณะนักเรียน เพื่อมีหน้าที่เสนอความเห็นแก่สภา และมีสิทธิจะทำฎข้อบังคับปกครอง ภายใน เกี่ยวด้วยการเลือกนักเรียนเข้าการปกครอง การอยู่กินของนักเรียน และการไล่นักเรียนออก ” ปัจจุบันสภาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของไทย เป็นองค์กรผู้แทนของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่เป็นปากและเป็นเสียงแทนบุคลากร เป็นกลไกสำคัญในการสร้างสรรค์ธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย ตลอดจนแสดงบทบาทหน้าที่ที่สะท้อนถึงมาตรฐานทางความรู้ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะให้ข้อคิดเห็น การกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทย (สุรพล ศรีบุญทรง. 2550)

สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นองค์กรตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551 มาตรา 27 “ ให้มีสภาคณาจารย์และพนักงาน ประกอบด้วย ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน และกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ซึ่งมาจากคณาจารย์ประจำและพนักงานสถาบัน ” โดยสภาคณาจารย์และพนักงานมีหน้าที่ตามมาตรา 28 ดังนี้

1. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่อธิการบดีและสภาสถาบันในการบริหารกิจการของสถาบัน
2. สร้างและส่งเสริมความสามัคคีของคณาจารย์และพนักงาน
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และผดุงเกียรติของคณาจารย์และพนักงานสถาบัน

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภาสถาบันมอบหมาย

ปัจจุบันสภาคณาจารย์และพนักงาน ดำเนินงานภายใต้ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยสภาคณาจารย์และพนักงาน พ.ศ. 2555 ในรูป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการประกอบด้วย ผู้แทนของบุคลากรจากทุกส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรียกว่า “ กรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ” ซึ่งมาจากบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตามสัดส่วนจำนวนของบุคลากรในส่วนงานนั้น ๆ กรรมการมาจากวิธีการเลือกตั้ง และมีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี โดยที่มาของกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ซึ่งเป็นผู้แทนของบุคลากรจะมาร่วมกันทำหน้าที่และดำเนินงานตามพระราชบัญญัติ และข้อบังคับของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งเห็นประโยชน์ของบุคลากรและการพัฒนาสถาบันเป็นหลักร่วมกัน ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ปัญหา เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหา รวมทั้งเป็นคู่คิดเชิงยุทธศาสตร์ให้กับสภาสถาบันและผู้บริหารสถาบัน ตามที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ขณะเดียวกันหน้าที่ที่มีได้มีการระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร คือ บทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์และพนักงานในฐานะที่เป็นผู้แทนประชาคมที่มาจากการเลือกตั้ง มุ่งประเด็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้มาซึ่งการบริหารจัดการที่ดีขึ้นในมหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์และพนักงานจึงเป็นองค์กรกลางที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง และการสรรหาที่โปร่งใสเป็นธรรม เป็นองค์กรอิสระที่เกี่ยวกับการตรวจสอบอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ดังจะเห็นจากการที่ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน ซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดในสภาคณาจารย์และพนักงาน ต้องดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการสรรหาผู้บริหารของสถาบัน (เช่น อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก) กรรมการประเมินผลการบริหารงานของผู้บริหารสถาบัน กรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบัน กรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ กรรมการจรรยาบรรณของสถาบัน เป็นต้น นอกจากนี้สภาคณาจารย์และพนักงานยังเป็นองค์กรที่เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ข่าวสาร ติดตามและทำความเข้าใจกับประเด็นสำคัญ ๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสถาบันและบุคลากร ผ่านการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร การเผยแพร่ข่าวสาร โดยการจัดตั้งเว็บไซต์สภาคณาจารย์และพนักงานชื่อว่า <http://www.senate.kmitl.ac.th/> เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสาร และเป็นสื่อกลางในการนำเสนอความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารสถาบัน ตลอดจนทำหน้าที่รักษาสีทิว และสวัสดิการให้บุคลากรให้ได้รับประโยชน์สูงสุด สภาคณาจารย์และพนักงาน จึงเป็นเสมือนสัญลักษณ์ของความเป็นประชาธิปไตย ความมีเสรีภาพทางวิชาการ และในการแสดงความคิดเห็นต่อสถาบัน แสดงให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิมีเสียงในการบริหารและจัดการต่าง ๆ ภายในสถาบัน ผู้บริหารจึงได้ประโยชน์จากสภาคณาจารย์และพนักงานในฐานะเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นกลาง เป็นอิสระ ปลอดภัยจากผลประโยชน์ แสดงออกถึงทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อนโยบายหรือแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถาบัน เป็นช่องทางให้บุคลากรได้ส่งสัญญาณย้อนกลับไปสู่ผู้บริหารในลักษณะของการสื่อสาร 2 ทาง (Two ways communications) ปัจจุบันการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในรูปคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ซึ่งเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้แทนจากทุกส่วนงาน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2556 - 24 มกราคม 2559 โดยกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ได้ร่วมกันดำเนินงานต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ เพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ และให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายและแผนการพัฒนาศาสนา โดยการจัดแบ่งโครงสร้างการดำเนินงานออกเป็น 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) และฝ่ายกิจการคณาจารย์และพนักงาน โดยกรรมการในแต่ละฝ่ายได้ดำเนินงานตามภารกิจ ได้แก่ ฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ดำเนินงานเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ต่อบุคลากรสถาบัน เช่น การเข้าพบผู้บริหารสถาบัน เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2557 เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการ และการปรับฐานเงินเดือนให้กับบุคลากรสถาบัน จัดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อน เพื่อดูแลและให้ความรู้แก่บุตร - หลานของบุคลากรสถาบัน ในช่วงปิดภาคเรียน ฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ดำเนินงานเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กิจกรรม และโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรสถาบันผ่านทางเว็บไซต์ <http://www.senate.kmitl.ac.th/> และป้ายประชาสัมพันธ์ของสภาคณาจารย์และพนักงาน ฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสถาบัน ได้แก่ การจัดอบรมให้กับบุคลากรสายวิชาการ เช่น โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทำอย่างไรให้ได้ผลงานทางวิชาการระดับดีเด่น วิธีการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ 3 ถึง 7 (มคอ. 3 ถึง 7) และการทวนสอบหลักสูตรที่เข้าใจง่ายเป็นรูปธรรม การจัดอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เช่น โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) ฝ่ายกิจการคณาจารย์และพนักงาน จัดกิจกรรมให้กับบุคลากรด้านการส่งเสริมความสามัคคี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ เช่น พิธียกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี เป็นต้น

จากการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมตามหน้าที่หลักตามพระราชบัญญัติของสถาบัน และภาระงานในแต่ละฝ่ายของกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน เพื่อมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดให้กับบุคลากรและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาศาสนานั้น การที่สภาคณาจารย์และพนักงานได้ทราบถึงข้อมูลความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะจากบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน จึงมีความสำคัญและเป็นผลดีอย่างยิ่งในการพัฒนาการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจในการศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้ สภาคณาจารย์และพนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำเสนอต่อผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและแผนพัฒนาสถาบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ทราบถึงความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้กับสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน เพื่อประโยชน์ของบุคลากร และการพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังต่อไป

## 1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการของทุกหน่วยงาน ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม - เดือนพฤศจิกายน 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.5 นิยามศัพท์

สถาบัน หมายถึง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
 สภาคณาจารย์และพนักงาน หมายถึง สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยี  
 พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

กรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน หมายถึง กรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน  
 ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีหน้าที่สอน วิจัย และ  
 ให้บริการทางวิชาการ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีหน้าที่  
 ให้บริการทางวิชาการ บริหารงานทั่วไปและธุรการ เพื่ออำนวยความสะดวกที่เกี่ยวกับการจัดการ  
 เรียนการสอน

ความคิดเห็น หมายถึง ระดับความรู้สึกซึ่งเกิดจากการประเมินผลของบุคลากร สถาบัน  
 เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน

การดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ  
 สภาคณาจารย์และพนักงานตามภารกิจของแต่ละฝ่าย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร สถาบัน  
 เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย 4 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
2. ฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ)
3. ฝ่ายกิจการคณาจารย์และพนักงาน
4. ฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

#### 2.1.1 ความหมายของความคิดเห็น

จากการศึกษาค้นคว้างานเอกสารและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น และมีผู้วิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายแนวคิดและทฤษฎี ไว้ดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 3) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง แต่การแสดงความคิดเห็นนั้นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะต่อสถานการณ์ภายนอก

บุญธรรม คำพอ (2520 : 72) กล่าวว่า ความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคลอีกด้วย ซึ่งคุณสมบัติประจำตัวบางอย่าง เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน การติดต่อระหว่างบุคคล และกลุ่มที่มีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทั้งนี้เพราะพื้นฐานความรู้อันเป็นกระบวนการทางสังคม การที่ได้รับจากการศึกษามาเป็นเวลาหลายปีจะเป็นรากฐานก่อให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

ทวี เสรามัญ (2520 : 5) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกที่อยู่บนรากฐานของข้อเท็จจริง และทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสถานการณ์ เป็นต้น ความคิดเห็นอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งนั้นได้

เรืองวิทย์ แสงรัตนา (2522 : 20) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยการพูดหรือการเขียน พื้นความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม

สุชา จันทร์เอม (2527 : 8) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลแต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเท่ากับทัศนคติ คนเราจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และความคิดเห็นจะเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

ศรีสมบูรณ์ แยมกลม (2538 : 47) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางความรู้สึกหรือความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งนั้น หรือเหตุการณ์นั้นโดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นพื้นฐานของการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจทำได้ด้วยคำพูด หรือการเขียนก็ได้

Maier (อ้างถึงใน สุขญา คูปติยานูวัฒน์. 2543 : 43) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของทัศนคติส่วนหนึ่ง และเป็นการแปลความหมายของข้อเท็จจริงอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นการแปลความหมายย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น

Good (อ้างถึงใน สุขญา คูปติยานูวัฒน์. 2543 : 43) กล่าวว่า ความคิดเห็น ความเชื่อ ความคิด หรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่

### 2.1.2 ประเภทของความคิดเห็น

เรมเมอร์ (อ้างถึงใน ดวงอุมา โสภา. 2551 : 20) ได้จำแนกความคิดเห็นเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด - เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงทิศ ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบยอมรับ เห็นด้วย ความรู้สึกความเข้าใจในทางที่ตีไม่ได้ ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

### 2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ดวงอุมา โสภา (2551 : 21) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่เหมือนกัน หรือแตกต่างกันไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ คุณภาพของสมอง

1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น และการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

1.3 ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคม หรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมาก ต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

2.3 ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ ทั้งนี้ เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกัน จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

### 2.1.4 การวัดความคิดเห็น

วิเชียร เกตุสิงห์ (2541 : 94 - 97) กล่าวว่า การใช้แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้ นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งเป็นการแบ่งน้ำหนักของความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนนั้นขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นทางปฏิฐาน

วัลลภ รัฐนิตรานนท์ (2545 : 102 - 117) ได้เขียนในเอกสารประกอบการเรียนการสอนของ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวัดค่ามาตรวัดเจตคติ ทักษะ และความคิดเห็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีคิดแบบสเกล วัดความต่างทางศัพท์ (S-D Scale = Semantic differential scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี - เลว ขยัน - ขี้เกียจ เป็นต้น

2. วิธีลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมมากที่สุด เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลาผู้ตอบ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ +2 +1 0 -1 -2 ตามลำดับ

3. วิธีกัทแมนสเกล (Guttman scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติ หรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับทัศนคติสูง - ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้อย่างต่ำสุดหรือสูงสุด และแสดงถึงการสะสมของข้อความความคิดเห็น

4. วิธีเทอร์สโตนสเกล (Thurstone scale) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้ว เปรียบเทียบตำแหน่งความคิด หรือทัศนคติไปในทางเดียว และเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เบสท์ (อ้างถึงใน สุขญา คุปติยานุวัฒน์ 2543 : 43) ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดที่จะบอกความคิดเห็น คือการแสดงให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อคำถาม เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะใด

### 2.1.5 ประโยชน์ของความคิดเห็น

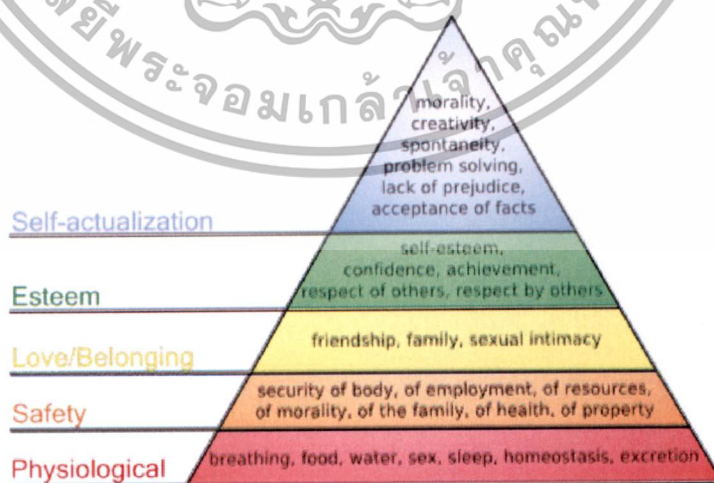
เบสท์ (อ้างถึงใน ดวงอุมา โสภ 2551 : 24) กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการสำรวจศึกษาความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อ และความรู้สึกใด ๆ ออกมา โดยคำพูด การเขียน การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ เพราะจะทำให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว

จากนิยาม ความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของความคิดเห็นดังกล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทัศนคติ และค่านิยม โดยเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคคลหรือสังคม ค่านิยมเป็นเรื่องราวทางจิตอย่างกว้าง ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวจะแสดงออกด้านความเชื่อ ความรู้สึก โดยการพูด การเขียน การสำรวจ ความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

### 2.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาได้กำหนดทฤษฎีความต้องการขึ้นมา ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดถึงระดับสูงสุด ดังนี้ (ภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาสโลว์ เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่งประกอบด้วย ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้ (อนิซวัง แก้วจางง. 2552 : 66 - 68)

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) เป็นความต้องการด้านร่างกาย เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกาย ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกาย และจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวพัน การมีเพื่อน และการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่น ยกย่องสรรเสริญตนเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคม ต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน ต้องการความเป็นอิสระ และความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเอง ด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่

### 2.2.2 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1969 : 147 - 175 อ้างถึงใน สิรินาตย์ กฤษณาธาร. 2552) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence : E) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทาง วัสดุเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness : R) เป็นความต้องการผูกพันกับผู้อื่น ในการทำงาน ต้องการได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้ และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้า ในการทำงาน สามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3 แผนภูมิการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แผนภูมิการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ณ ปี 2557 มีรายละเอียด ดังนี้ (ภาพที่ 2.2)



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิการบริหารงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้มีส่วนเปลี่ยนแปลง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2557 ใช้นโยบายด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.4 ประวัติสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประวัติความเป็นมาของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามรายละเอียดดังนี้ (ชัยวุฒิ ฉัตรอุทัย. 2556)

สภาคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตลาดกระบัง (ชื่อในขณะนั้น) ได้ก่อตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. 2521 โดยยังไม่มีพระราชบัญญัติ หรือข้อบังคับรับรอง มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมผล โกศลวิตร (คณะวิศวกรรมศาสตร์) เป็นประธานสภาคณาจารย์คนแรก โดยมีสมาชิกจากทุกส่วนงาน ดำเนินกิจกรรมทั่ว ๆ ไปซึ่งส่วนมากจะเป็นปัญหาความเดือดร้อนของประชาคมในสถาบัน แต่ยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะปัญหาต่าง ๆ ต่อผู้บริหาร จนกระทั่งถึง พ.ศ. 2526 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้งสามวิทยาเขต (ลาดกระบัง ธนบุรี และพระนครเหนือ) มีความคิดร่วมกันที่จะแยกการบริหารสูงสุดออกจากกัน โดยให้มีอธิการบดีของแต่ละสถาบัน จึงทำให้เกิดพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2528 ขึ้น ซึ่งในครั้งนั้นผู้บริหารของทั้งสามสถาบันได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของสภาคณาจารย์ จึงได้กำหนดให้มีสภาคณาจารย์อยู่ในพระราชบัญญัติสถาบัน ๆ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2528 ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 103 ตอนที่ 26 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2529 ส่วนที่ 2 “สภาสถาบันและสภาคณาจารย์สถาบัน”

มาตรา 16 ให้มีสภาคณาจารย์สถาบัน ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนหนึ่งซึ่งคณาจารย์ประจำของสถาบันเลือกตั้งขึ้นจากคณาจารย์ประจำของสถาบันและให้สมาชิกเลือกประธาน รองประธาน เลขานุการ และตำแหน่งอื่นจากสมาชิกตามแต่จะเห็นสมควร จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการเลือกตั้ง และวาระของสมาชิก ตลอดจนวาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นตำแหน่ง และการดำเนินงานของสภาคณาจารย์สถาบัน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน

มาตรา 17 สภาคณาจารย์สถาบัน มีหน้าที่ให้คำปรึกษา และขอเสนอแนะต่ออธิการบดี และหน้าที่อื่นตามที่สภาสถาบัน หรือ อธิการบดีมอบหมาย

ในช่วงเวลานั้น รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล เพ็ชรสุวรรณ ซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดีคนแรกของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ให้การสนับสนุนกิจกรรมของสภาคณาจารย์ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรประสงค์ (คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์) เป็นประธานสภาคณาจารย์อย่างเต็มที่ และเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2529 (วันสถาปนาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง) ได้มีการประกาศใช้ข้อบังคับสถาบัน ฯ ว่าด้วยสภาคณาจารย์ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ศรีศักดิ์ จามรมาน (คณะวิศวกรรมศาสตร์) เป็นประธานสภาคณาจารย์คนแรก ตามข้อบังคับนี้และมีสมาชิกมาจากทุกส่วนงาน (ระดับคณะ) แต่ยังไม่มีส่วนงานและไม่มีเจ้าหน้าที่

จนกระทั่งมาถึงสมัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรศักดิ์ อรรถวานิช (คณะวิศวกรรมศาสตร์) เป็นประธานสภาคณาจารย์ (พ.ศ. 2534) ทบวงมหาวิทยาลัยมีนโยบายให้สถาบันอุดมศึกษามีเจ้าหน้าที่ประจำงานสภาคณาจารย์ โดยให้สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี ที่ตั้งของสำนักงานสภาคณาจารย์แห่งแรก คือชั้นสองของอาคารเมมโมเรียลฮอลล์ ข้างหอประชุมใหญ่สถาบัน ฯ มีอุปกรณ์สำนักงานชุดรับแขก เครื่องปรับอากาศ โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อกองภายในและภายนอก โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอธิการบดีทั้งสอง (รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล เพ็ชร์สุวรรณ และศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช รัชชพยงษ์) หลังจากนั้นสภาคณาจารย์เริ่มมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นกรรมการสภาสถาบันโดยตำแหน่ง เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาอธิการบดี คณบดี เป็นผู้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร เป็นต้น ในเวลาต่อมาได้ย้ายสำนักงานมาอยู่ที่อาคารสมเด็จพระเทพ ฯ 1 (ในปัจจุบัน) โดยได้รับการสนับสนุนจากอธิการบดีในขณะนั้น (รองศาสตราจารย์ ดร.ประกิจ ตั้งศิลาพันธ์)

สำหรับบทบาทของสภาคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) เริ่มต้นจากในสมัยของอาจารย์หอม ถึงแก้ว เป็นประธานสภาคณาจารย์ (พ.ศ. 2533) มีสมาชิกของสภาคณาจารย์ สจล. เป็นผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายประชาสัมพันธ์ ปอมท. คือ รองศาสตราจารย์ ดร.จิราภา วิทยารักษ์ (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม) และต่อมาได้รับเลือกตั้งเป็นประธานสภาคณาจารย์ (พ.ศ. 2535 - พ.ศ. 2538) ขณะดำรงตำแหน่งได้สร้างผลงานหลายอย่าง อาทิเช่น ขอให้มีการปรับโครงสร้างปอ.18 ริเริ่มโครงการตลาดนัดสินค้าราคาประหยัด “พระจอมเกล้ามาร์ท” และโครงการ “ค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อน” ซึ่งเป็นผลทำให้สภาคณาจารย์มีความแข็งแกร่ง ช่วยเหลือสังคม สจล. ได้อย่างภาคภูมิใจและมีผลงานอื่น ๆ อีกมากมาย หลังจากนั้น รองศาสตราจารย์ ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม) ได้เข้ามาทำหน้าที่ประธานสภาคณาจารย์ และได้สานต่อโครงการ “พระจอมเกล้ามาร์ท” และ “ค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อน” ต่อมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนชัย พงษ์นาค (คณะเทคโนโลยีการเกษตร) ได้ดำรงตำแหน่งประธานสภาคณาจารย์ เริ่มต้นจัดให้มี “งานยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานครบ 25 ปี” ขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบัน และนับว่าเป็นยุคที่สภาคณาจารย์ สจล. ได้มีบทบาทอย่างจริงจังในที่ประชุม ปอมท. โดยท่านได้ทำหน้าที่เลขาธิการ ปอมท. และต่อมาได้เป็นรองประธาน ปอมท. จนกระทั่งที่ประชุม ปอมท. เสนอให้ท่านเป็นประธาน ปอมท. เป็นเวลา 1 ปี

ท่านได้จัดทำโครงการประชุมทางวิชาการของ ปอมท. ณ จังหวัดพิษณุโลก เมื่อวันที่ 9 - 11 สิงหาคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อเผยแพร่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2544 โดยมีมหาวิทยาลัยนเรศวร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณ งานนี้ได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดี ทั้งนี้ เพราะมีทีมงานที่แข็งแกร่งจนเป็นที่ยอมรับของชาว ปอมท. ดังนั้นสมาชิก ปอมท. จึงเลือกท่านเป็นประธาน ปอมท. ต่ออีกสมัยหนึ่ง แต่ท่านไม่สามารถรับเป็นประธาน ปอมท. ต่อได้ เพราะต้องดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง สจล. มีผลทำให้ตำแหน่งประธานสภาคณาจารย์ สจล. ต้องว่างลง ประธานสภาคณาจารย์ สจล. คนใหม่ คือ รองศาสตราจารย์ศิริวัฒน์ โปธิเวชกุล (คณะวิศวกรรมศาสตร์) เข้ามารับตำแหน่งในขณะที่สถาบัน ฯ กำลังร่างพระราชบัญญัติสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ฉบับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สภาคณาจารย์ ได้ทำการเผยแพร่ร่างพระราชบัญญัติสถาบัน ฯ และพยายามให้ความรู้กับบุคลากรอย่างจริงจัง ซึ่งได้ผลเป็นที่น่าพอใจอย่างยิ่ง ทำให้ประชาคม สจล. เริ่มเข้าใจในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการจัดทำร่างข้อบังคับประกอบร่างพระราชบัญญัติไปพร้อมกัน และยังคงสานต่อนโยบายของกิจกรรมสภาคณาจารย์ที่เคยดำเนินการมา และเป็นประโยชน์ให้ดำเนินงานต่อไป นอกจากนี้ยังได้ดำเนินโครงการเพื่อเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงของสถาบัน ฯ ไปสู่ชุมชนและระดับประเทศ คือ “โครงการพระจอมเกล้าลาดกระบัง มินิมาราธอน ครั้งที่ 1” ซึ่งประสบความสำเร็จ ด้วยดี รวมถึงยังได้มีการนำเสนอโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน ฯ เช่น ทางเท้าที่มี หลังกา ระบบการจราจรของสถาบัน ฯ เป็นต้น

ในเวลาต่อมาสถาบัน ฯ ได้เปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยนอกระบบ (ในกำกับของรัฐ) ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551 โดยมีบุคลากรที่ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสภาพมาจากข้าราชการ และพนักงาน สถาบัน โดยได้เริ่มใช้ข้อบังคับสถาบัน ฯ ว่าด้วยสภาคณาจารย์และพนักงาน พ.ศ. 2552 โดยมีอาจารย์พงศ์ทิพย์ อินทร์แก้ว (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม) เป็นประธานสภาคณาจารย์และพนักงานคนแรก (พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2555) แต่เนื่องจากตามข้อบังคับนี้ (ฉบับที่ 2) ได้มีการจำกัด สิทธิของข้าราชการ โดยกำหนดว่ากรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานต้องเป็นพนักงานสถาบัน เท่านั้น ทำให้ในเวลาต่อมา อาจารย์พงศ์ทิพย์ อินทร์แก้ว และกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน จึงได้มีมติเห็นชอบให้เสนอสภาสถาบันแก้ไขข้อบังคับเพื่อให้ข้าราชการสามารถเป็นกรรมการได้ และในปี พ.ศ. 2556 ได้เริ่มใช้ข้อบังคับสถาบัน ฯ ว่าด้วยสภาคณาจารย์และพนักงาน พ.ศ. 2555 โดยมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยข้าราชการและพนักงานสถาบัน และมีรองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวุฒิ ฉัตรอุทัย (คณะวิศวกรรมศาสตร์) เป็นประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2559)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.5 แผนภูมิการบริหารสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แผนภูมิการบริหารสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ปี พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2559 โดยมีละเอียด ดังนี้ (ภาพที่ 2.3 )



ภาพที่ 2.3 แผนภูมิการบริหารงานสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่มา : สำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2556 ก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.6 หน้าที่และการดำเนินงานตามฝ่ายของคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หน้าที่และการดำเนินงานตามฝ่ายของคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วาระการดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2556 - 24 มกราคม พ.ศ. 2559 ดังนี้ (ตารางที่ 2.1 - ตารางที่ 2.4)

ตารางที่ 2.1 หน้าที่และการดำเนินงานคณะกรรมการฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ฝ่าย	หน้าที่คณะกรรมการ	การดำเนินงาน
ฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	เผยแพร่ข้อมูลด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของสถาบัน	- มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร งานโครงการ และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้บุคลากรได้รับทราบ ผ่านทางเว็บไซต์ และป้ายประชาสัมพันธ์ของสภาคณาจารย์และพนักงาน - กรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานผู้แทนหน่วยงานเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ และรับเรื่องเสนอด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
	ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของสถาบันแก่บุคลากร	- คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานเข้าพบผู้บริหารสถาบัน เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการ และการปรับฐานเงินเดือนบุคลากร - ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานร่วมเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ - ประธานสภาคณาจารย์และพนักงานร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบัน - ประธานสภาคณาจารย์และพนักงานร่วมเป็นกรรมการบ้านพักอาศัยของบุคลากรสถาบัน - เตรียมการจัดกิจกรรมสำรวจดัชนีความสุขของบุคลากรสถาบัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ เสนอสถาบันเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน - เตรียมการจัดกิจกรรมคลินิกให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทาง เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ฝ่าย	หน้าที่คณะกรรมการ	การดำเนินงาน
ฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	จัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระของบุคลากรสถาบัน	- มีการจัดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อนทุกปี เพื่อดูแลและให้ความรู้แก่นุตร - หลานของบุคลากรสถาบันในช่วงปิดภาคเรียน

ตารางที่ 2.2 หน้าที่และการดำเนินงานคณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ

ฝ่าย	หน้าที่คณะกรรมการ	การดำเนินงาน
ฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ	เผยแพร่ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร	- มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร งาน กิจกรรม โครงการของสภาคณาจารย์และพนักงาน และ ข้อมูลภายใน และภายนอกสถาบันที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ผ่านทางกรรมการ สภาคณาจารย์และพนักงานผู้แทนของทุกหน่วยงาน ทางเว็บไซต์สภาคณาจารย์และพนักงาน ชื่อว่า <a href="http://www.senate.kmitl.ac.th/">http://www.senate.kmitl.ac.th/</a> และป้ายประชาสัมพันธ์ของสภาคณาจารย์และพนักงาน
	ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน	- มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการ กิจกรรม งาน พิธีต่าง ๆ ของสภาคณาจารย์และพนักงาน เพื่อให้บุคลากรสถาบันได้รับทราบและเข้าร่วม เพื่อประโยชน์ของบุคลากร
	สนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูลด้านการดำเนินงานของสถาบัน	- มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร งาน กิจกรรม โครงการของสถาบัน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน และเป็นช่องทางอีกช่องทางหนึ่ง ในการประชาสัมพันธ์สถาบันให้บุคคลทั่วไป ได้ทราบข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถาบัน ผ่านทางเว็บไซต์ของสภาคณาจารย์และพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 140950  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.3 หน้าที่และการดำเนินงานคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ)

ฝ่าย	หน้าที่คณะกรรมการ	การดำเนินงาน
ฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการและ สายสนับสนุน วิชาการ)	ให้คำปรึกษาและมีการ ประสานงานในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ของสถาบัน	- ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นจากคณาจารย์ เรื่อง ร่างเกณฑ์ภาระงานบุคลากรสายวิชาการ และสรุปข้อมูลนำเสนอแบบจำลองร่างเกณฑ์ ภาระงานบุคลากรสายวิชาการต่อผู้บริหาร สถาบัน
	การจัดสัมมนาวิชาการ สภาคณาจารย์และ พนักงานทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ	- มีการดำเนินการเพื่อเตรียมการจัดสัมมนา วิชาการ ซึ่งจะเชิญกรรมการสภาสถาบัน และ ผู้บริหารสถาบันเข้าร่วมการสัมมนา โดยสภา คณาจารย์และพนักงานนำเสนอข้อมูลความ ต้องการจาก การรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร ผ่านทางกรรมการและช่องทางต่าง ๆ ของสภา คณาจารย์และพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีความ สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถาบัน
	จัดกิจกรรมส่งเสริมและให้ ความรู้ เพื่อเป็นการพัฒนา และเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง สายวิชาการและสาย สนับสนุนวิชาการ	- จัดอบรม “ทำอย่างไรจึงจะได้ตำแหน่งทาง วิชาการที่สูงขึ้น” วันที่ 20 สิงหาคม 2556 - จัดอบรม “การเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น” จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 : วันที่ 21 - 22 ตุลาคม 2556 ครั้งที่ 2 : วันที่ 20 - 21 มกราคม 2557 - จัดอบรม “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)” วันที่ 30 มกราคม 2557 - จัดอบรม “ทำอย่างไรให้ได้ผลงานทางวิชาการ ระดับดีเด่น” วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2557 - จัดอบรม “วิธีการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 3 ถึง 7 (มคอ. 3 ถึง 7)” และการทวนสอบหลักสูตรที่เข้าใจง่ายเป็น รูปธรรม วันที่ 1 กรกฎาคม 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.4 หน้าที่และการดำเนินงานคณะกรรมการฝ่ายกิจการคณาจารย์และพนักงาน

ฝ่าย	หน้าที่คณะกรรมการ	การดำเนินงาน
ฝ่ายกิจการคณาจารย์ และพนักงาน	ส่งเสริม สนับสนุน และ ประสานงานกิจกรรม เพื่อ เน้นให้เกิดความรักองค์กร	- จัดเสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์มุมมองของ อดีตประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน เพื่อ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่สภา คณาจารย์และพนักงาน ซึ่งเป็นองค์กรซึ่ง ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของบุคลากร ทำให้ บุคลากรเกิดความรักและภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ของสถาบัน
	ดำเนินงานจัด โครงการ กิจกรรม ด้านส่งเสริม ความสามัคคี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ให้แก่บุคลากรสถาบัน	- มีการจัด โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี ทุกปี เพื่อสร้าง ขวัญ กำลังใจ และส่งเสริมจรรยาบรรณให้แก่ บุคลากรสถาบัน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ บุคลากรต่อไป  - มีการประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณของ สถาบัน เพื่อกำหนดแนวทางและขั้นตอนการ ส่งเสริมด้านจรรยาบรรณให้กับบุคลากรสถาบัน
	เสนอแนะ ให้คำปรึกษาใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศสถาบัน ด้านการบริหารงานบุคคล	- มีการดำเนินงานวิเคราะห์ข้อบังคับการสรรหา ผู้บริหารสถาบันในทุกระดับ (นายกสภาสถาบัน กรรมการสภาสถาบัน อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน) เพื่อเป็น การพัฒนาสถาบันตามหลักธรรมาภิบาลของ การบริหารกิจการสถาบันที่ดี
	เสนอแนะให้คำปรึกษาใน เรื่องการพัฒนาสถาบันทาง กายภาพและการพัฒนา บุคลากร	- มีการขอเข้าพบผู้บริหารสถาบัน เพื่อหารือและ เสนอข้อแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และการพัฒนาสถาบันในด้านต่าง ๆ

ที่มา : สำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง. 2556ข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.7 รายชื่อคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

รายชื่อคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วาระการดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2556 - 24 มกราคม พ.ศ. 2559 ดังนี้ (ตารางที่ 2.5)

ตารางที่ 2.5 รายชื่อคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ผู้แทนหน่วยงาน	ตำแหน่ง
1.	รศ. ดร. ชัยวุฒิ ฉัตรอุทัย	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน
2.	นายสุริยพัชรน์ ณ เรืองศรี	คณะวิทยาศาสตร์	รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน คนที่ 1
3.	รศ. ดร. วุฒิชัย นาครักษา	คณะอุตสาหกรรมเกษตร	รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน คนที่ 2
4.	อ. ดร. กิ่งกัญญ์ จิวัญพุกภัย	คณะวิศวกรรมศาสตร์	เลขาธิการสภาคณาจารย์และพนักงาน
5.	นางสาวพนิดา ภัทธานนท์	สำนักส่งเสริมและบริหารวิชาการ	รองเลขาธิการสภาคณาจารย์และพนักงาน กรรมการฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
6.	นายจรงค์ศักดิ์ พุ่มนวน	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	ประธานกรรมการฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ กรรมการฝ่ายวิชาการ
7.	นางสาวอุมามพร รัตนพันธ์	วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	กรรมการฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ กรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ผู้แทนหน่วยงาน	ตำแหน่ง
8.	นายเชิดศักดิ์ สถาพร	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	กรรมการฝ่ายสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ กรรมการและเลขานุการฝ่าย สนับสนุนวิชาการ
9.	อ.ดร.ณัฐพล พันธวงษ์	คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ	กรรมการฝ่ายสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ กรรมการและเลขานุการฝ่าย วิชาการ
10.	นายไพศาล สุนทรนนท์	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	กรรมการฝ่ายสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ กรรมการฝ่ายวิชาการ
11.	นางวรรณิษฐ์ สกลวงศ์หิรัญ	คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ	ประธานกรรมการฝ่าย สนับสนุนวิชาการ กรรมการฝ่ายสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ
12.	นายสุวิทย์ ก้อนนิล	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ประธานกรรมการฝ่าย สนับสนุนวิชาการ กรรมการฝ่ายสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ
13.	นางศรีสุนันท์ สุขถาวร	วิทยาลัยการบริหารและ จัดการ	กรรมการและเลขานุการฝ่าย สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
14.	นายสมโชค กิมปาน	สำนักบริการคอมพิวเตอร์	ประธานกรรมการฝ่าย ประชาสัมพันธ์และ สารสนเทศ , กรรมการฝ่าย วิชาการ
15.	นายสรารัฐ สวัสดิ์	วิทยาเขตชุมพรเขตร อุดมศักดิ์	รองประธานกรรมการฝ่าย ประชาสัมพันธ์และ สารสนเทศ , กรรมการฝ่าย วิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ผู้แทนหน่วยงาน	ตำแหน่ง
16.	นางกรรณิการ์ ธรรมรักษ์วัฒน์	วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยี	กรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ และสารสนเทศ กรรมการฝ่ายกิจการคณาจารย์ และพนักงาน
17.	อ.ดร.จตุพร ทองศรี	วิทยาลัยนวัตกรรมการ จัดการข้อมูล	กรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ และสารสนเทศ
18.	นายวิชาญ แก้วสวัสดิ์	สำนักงานอธิการบดี	กรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ และสารสนเทศ
19.	อ.ดร.อภิสิทธิ์ชัย เอียดเอื้อ	วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยี	กรรมการและเลขานุการฝ่าย ประชาสัมพันธ์และ สารสนเทศ
20.	ผศ.ดร.นवलสวาท หิรัญสกุลวงศ์	คณะวิทยาศาสตร์	ประธานกรรมการฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการ)
21.	ผศ.ดร.กนก เลิศพานิช	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	กรรมการฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการ)
22.	ผศ.ชนิษฐา อุนะรัตน์	วิทยาลัยการบริหารและ จัดการ	กรรมการฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการ)
23.	ผศ.ดร.ธีรวัฒน์ สรุตโยภาส	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	กรรมการฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการ)
24.	ผศ.ดร.รัชดากร พลภักดิ์	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	กรรมการฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการ)
25.	อ.ดร.กฤตตี สมบูรณ์วิวัฒน์	วิทยาลัยนานาชาติ	กรรมการฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการ)
26.	อ.ดร.ดวงกมล เต็มช่วย	วิทยาเขตชุมพรเขตร อุดมศึกษา	กรรมการฝ่ายวิชาการ (สาย วิชาการ) กรรมการฝ่ายกิจการคณาจารย์ และพนักงาน
27.	นางสาวสุธาสิณี โกมลดิษฐ์	วิทยาลัยนานาชาติ	กรรมการฝ่ายวิชาการ (สายสนับสนุนวิชาการ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ผู้แทนหน่วยงาน	ตำแหน่ง
28.	นางมลวิวัลย์ อธิพงษ์	สำนักทะเบียนและ ประมวลผล	กรรมการฝ่ายวิชาการ (สาย สนับสนุนวิชาการ) กรรมการฝ่ายกิจการคณาจารย์ และพนักงาน
29.	นางจินตนา ทิพย์จักรรัตน์	วิทยาลัยนวัตกรรมการ จัดการข้อมูล	กรรมการฝ่ายวิชาการ (สายสนับสนุนวิชาการ)
30.	นางสาวเจริญศรี วุฒฑากุล	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	กรรมการฝ่ายวิชาการ (สายสนับสนุนวิชาการ)
31.	นางศิริรัตน์ มีโทน	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	กรรมการฝ่ายวิชาการ (สายสนับสนุนวิชาการ)
32.	นายชนกร ชื่นปรีชา	สำนักงานอธิการบดี	ประธานกรรมการฝ่ายกิจการ คณาจารย์และพนักงาน
33.	ผศ.ชิตีพันธุ์ ตรีตระการ	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	กรรมการฝ่ายกิจการคณาจารย์ และพนักงาน
34.	นางกริตพร โตชวงศ์	สำนักงานสภาสถาบัน	กรรมการฝ่ายกิจการคณาจารย์ และพนักงาน
35.	นางศิริพร แทนแก้ว	คณะอุตสาหกรรมเกษตร	กรรมการฝ่ายกิจการคณาจารย์ และพนักงาน
36.	นางสุจินต์ พุ่มพวง	สำนักหอสมุดกลาง	กรรมการฝ่ายกิจการคณาจารย์ และพนักงาน
37.	นางสาวเกศณี เกตุนาม	คณะวิทยาศาสตร์	กรรมการและเลขานุการฝ่าย กิจการคณาจารย์และพนักงาน
38.	นายกฤษฎา พูลชื่น	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	เจ้าหน้าที่สภาคณาจารย์และ พนักงาน
39.	นางสาวนริณี สุดเลิศศิลป์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	เจ้าหน้าที่สภาคณาจารย์และ พนักงาน
40.	นางสาววรรณภา ทองเจริญ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	เจ้าหน้าที่สภาคณาจารย์และ พนักงาน

ที่มา : สำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร





ลาดกระบัง, 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.8 รายชื่อและรูปภาพคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง




คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วาระการดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2556 - 24 มกราคม พ.ศ. 2559 ตามฝ่ายการดำเนินงาน ดังนี้ (ตารางที่ 2.6)

ตารางที่ 2.6 คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คณะกรรมการบริหารสภาคณาจารย์และพนักงานตามฝ่ายการดำเนินงาน

รูปภาพคณะกรรมการ	รายชื่อ / ตำแหน่ง
	รศ. ดร.ชัยวุฒิ นิตกรอุทัย ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน
	นายสุริยพัชรน์ ณ เรืองศรี รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน คนที่ 1
	รศ. ดร.วุฒิชัย นาครักษา รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน คนที่ 2
	อ. ดร.กัณฑ์กนิษฐ ขวัญพฤกษ์ เลขานุการสภาคณาจารย์และพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

รูปภาพคณะกรรมการ	รายชื่อ / ตำแหน่ง
	<p>นางสาวพนิดา ภัทธานนท์ รองเลขาธิการสภาคณาจารย์และพนักงาน</p>
	<p>นายจรงค์ศักดิ์ พุมนวน ประธานฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ</p>
	<p>ผศ. ดร. นवलสวาท หิรัญสกุลวงศ์ ประธานฝ่ายวิชาการ (สายวิชาการ)</p>
	<p>นางวรรณดี สุกหลวงศิริ ประธานฝ่ายวิชาการ (สายสนับสนุนวิชาการ)</p>
	<p>นายชนกร ชื่นปรีชา ประธานฝ่ายกิจการคณาจารย์และพนักงาน</p>
	<p>นายสมโชค กัมปาน ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ</p>

ที่มา : สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2557ฉ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.9 โครงการ งาน กิจกรรม พิธีต่าง ๆ ของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ภาพโครงการ งาน กิจกรรม พิธีต่าง ๆ ของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของบุคลากรสถาบัน ในวาระการดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2556 - 24 มกราคม พ.ศ. 2559 ดังนี้

1. โครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อน เพื่อเป็นสวัสดิการแบ่งเบาภาระดูแลบุตร - หลาน หรือผู้อยู่ในปกครองของบุคลากรสถาบันรวมถึงบุคลากรภายนอกสถาบัน มีการให้ความรู้เสริมทักษะด้านวิชาการต่าง ๆ ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทยให้กับบุตร - หลานของบุคลากรสถาบันในช่วงปิดภาคเรียน (ภาพที่ 2.4 - ภาพที่ 2.5)



ภาพที่ 2.4 พิธีเปิดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อน

ที่มา : สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2557ก



ภาพที่ 2.5 กิจกรรมทัศนศึกษาในโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อน

ที่มา : สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2557ก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การจัดอบรมบุคลากรสายวิชาการ เรื่อง “วิธีการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 3 ถึง 7 (มคอ. 3 ถึง 7) และการทวนสอบหลักสูตรที่เข้าใจง่ายเป็นรูปธรรม” เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจวิธีการจัดทำ มคอ. 3 ถึง 7 และการทวนสอบหลักสูตรที่สามารถปฏิบัติจริงได้อย่างง่ายเป็นรูปธรรม เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการจัดทำ SAR (ภาพที่ 2.6)



ภาพที่ 2.6 การจัดอบรม เรื่อง “วิธีการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 3 ถึง 7 (มคอ. 3 ถึง 7) และการทวนสอบหลักสูตรที่เข้าใจง่ายเป็นรูปธรรม”  
ที่มา : สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2557ข

3. การจัดอบรม เรื่อง “การเตรียมความพร้อมของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น” เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ในการดำเนินการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและรักยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป (ภาพที่ 2.7)



ภาพที่ 2.7 การจัดอบรม เรื่อง “การเตรียมความพร้อมของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น”

เอกสารที่สืบเสาะจากสภาคณาจารย์และพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2557ก การค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมจรรยาบรรณ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน (ภาพที่ 2.8)



ภาพที่ 2.8 โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี  
ที่มา : สภามหาวิทยาลัยและพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2557จ

## 2.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายการบริหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อนโยบายการบริหารของอธิการบดี และรายงานผลการสำรวจและวิเคราะห์ผลให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยและประชาคมในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้รับทราบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายในด้านต่างๆ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย จากกลุ่มประชากร คือบุคลากรทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และนักศึกษาจากวิทยาเขตต่าง ๆ การรวบรวมแบบสอบถามจากบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นจำนวน 1,441 คน และนักศึกษา จำนวน 109 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 1,550 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อนโยบายการบริหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อยู่ในระดับมากและปานกลาง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อนโยบายด้านบริหารการศึกษาค่อนข้างมาก โดยนโยบายด้านที่มีความพึงพอใจต่ำที่สุดในกลุ่ม คือด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ระดับความพึงพอใจต่อนโยบายด้านบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง นโยบายด้านการบริหารและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับความพึงพอใจในระดับมาก ระดับความพอใจต่อนโยบายด้านการเกิดพระเกียรติราชวงศ์ไทยอยู่ในระดับมาก และสูงกว่านโยบายด้านอื่น ๆ ทั้งหมด ส่วนนโยบาย

ในการเตรียมความพร้อมเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีความมั่นใจว่าผู้บริหารจะดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้ได้อยู่ในระดับปานกลาง ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เขมณัฏฐ์ มาศวิวัฒน์ (2551) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารจัดการของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ในการบริหารจัดการของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาใช้ในการบริหารจัดการคณะศิลปศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 แบบ ได้แก่ การใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ และการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ จำนวน 95 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในด้านการบริหารจัดการของคณะศิลปศาสตร์ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีผลการศึกษา คือ ด้านการวางแผน ด้านงบประมาณ และด้านการประสานงาน อยู่ในระดับดี และด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการองค์การ อยู่ในระดับพอใช้

กรภัทร์ สร้อยแก้ว (2554) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จากประชากรจำนวน 1,200 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี มีต่อการบริหารงานด้านการคลังในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านการคลังในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการงบประมาณ รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงานผล ด้านการจัดคนเข้าทำงาน และด้านการประสานงาน ตามลำดับ

## บทที่ 3

# วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source of Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น และความต้องการของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการจากทุกหน่วยงาน ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปี 2557

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source of Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล เรื่อง บทบาทที่แท้ของสภาคณาจารย์ ธรรมนูญแห่งที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) บทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการต่อภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยแห่งอนาคต สภาอาจารย์ในระดับสากล จากเอกสารต่างๆ ที่มีผู้รวบรวมไว้ คือ หนังสือ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัย สิ่งตีพิมพ์ เว็บไซต์ และเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เป็นต้น

### 3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สายการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากร ที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์ เอกและพนักงานดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงานได้ตรงกับไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และการพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามที่สร้างเพิ่มเติม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงานต่อไป

### 3.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 18 หน่วยงาน รวม 2,210 คน ดังนี้ (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	รวมจำนวนบุคลากร
1.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	311	162	473
2.	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	151	80	231
3.	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	138	62	200
4.	คณะวิทยาศาสตร์	160	111	271
5.	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	81	80	161
6.	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	31	30	61
7.	คณะอุตสาหกรรมเกษตร	28	23	51
8.	วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	73	76	149
9.	วิทยาลัยนานาชาติ	17	7	24
10.	วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยี ฯ	24	14	38
11.	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล	6	8	14
12.	วิทยาลัยการบริหารและจัดการ	25	10	35
13.	สำนักหอสมุดกลาง		70	70
14.	สำนักทะเบียนและประมวลผล		45	45
15.	สำนักบริการคอมพิวเตอร์		43	43
16.	สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ ฯ		9	9
17.	สำนักงานสภาสถาบัน		13	13
18.	สำนักงานอธิการบดี		322	322
รวมทั้งสิ้น		1,045	1,165	2,210

ที่มา: ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิใช่ข้อมูลเปิดเผยหรือเผยแพร่สู่สาธารณะด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวนทั้ง 2,210 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปตามสูตรของ Taro Yamane (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553 : 48) เข้ามาช่วยในการคำนวณหาจำนวนขนาดตัวอย่าง เลือกค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 167 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 167 คน รวมตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 334 คน

### 3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เพื่อให้มีการกระจายโอกาสให้ประชากรและได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนที่ดีของการศึกษาวิจัย มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 334 คน
2. จำแนกประชากรออกเป็นกลุ่ม ดังนี้ (ภาพที่ 3.1)



ภาพที่ 3.1 แผนภูมิการจัดแบ่งหน่วยงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ในการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยกเว้นกรณีที่มีเหตุเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องขออนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานแยกเป็นบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบอย่างมีสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนตัวอย่าง ดังนี้ (ตารางที่ 3.2)

**ตารางที่ 3.2** จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงาน จากจำนวนบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่	หน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ		บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ		รวม	
		จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	311	50	162	23	473	73
2.	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	151	24	80	12	231	36
3.	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	138	26	62	9	200	35
4.	คณะวิทยาศาสตร์	160	22	111	16	271	38
5.	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	81	13	80	11	161	24
6.	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	31	5	30	4	61	9
7.	คณะอุตสาหกรรมเกษตร	28	4	23	3	51	7
8.	วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	73	11	76	10	149	21
9.	วิทยาลัยนานาชาติ	17	3	7	1	24	4
10.	วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยี ฯ	24	4	14	2	38	6
11.	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล	6	1	8	1	14	2
12.	วิทยาลัยการบริหารและจัดการ	25	4	10	2	35	6
13.	สำนักหอสมุดกลาง			70	10	70	10
14.	สำนักทะเบียนและประมวลผล			45	6	45	6
15.	สำนักบริการคอมพิวเตอร์			43	6	43	6
16.	สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ ฯ			9	1	9	1
17.	สำนักงานสถาบัน			13	2	13	2
18.	สำนักงานอธิการบดี			322	48	322	48
	รวมทั้งสิ้น	1,045	167	1,165	167	2,210	334

4. สุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่มีความสะดวก และยินดีตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจำนวน 334 ชุด ทำการวิเคราะห์โดยวิธีดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิเคราะห์โดยวิธีวัดของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้วัดออกเป็น 5 ระดับ

คะแนนระดับ	5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนระดับ	4	หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนนระดับ	3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนนระดับ	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนนระดับ	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายโดยแบ่งระดับความคิดเห็น ด้วยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้วิธีการคำนวณหาช่วงกว้างระหว่างชั้น ตามหลักการค่าเฉลี่ย ดังนี้

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

ซึ่งสามารถนำค่าเฉลี่ย ของแต่ละอันตรภาคชั้น มาแปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	เท่ากับ	มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	เท่ากับ	มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	เท่ากับ	มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	เท่ากับ	มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	เท่ากับ	มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. ข้อมูลความต้องการของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน ใช้การวิเคราะห์โดยวิธีวัดของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้วัดออกเป็น 5 ระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนระดับ	5	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนระดับ	4	หมายถึง	มาก
คะแนนระดับ	3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนระดับ	2	หมายถึง	น้อย
คะแนนระดับ	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายโดยแบ่งระดับความต้องการ ด้วยการหาช่วงกว้างของ  
อันตรภาคชั้น โดยใช้วิธีการคำนวณหาช่วงกว้างระหว่างชั้น ตามหลักการค่าเฉลี่ย ดังนี้

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

ซึ่งสามารถนำค่าเฉลี่ย ของแต่ละอันตรภาคชั้น มาแปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	เท่ากับ	มีความต้องการในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	เท่ากับ	มีความต้องการในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	เท่ากับ	มีความต้องการในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	เท่ากับ	มีความต้องการในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	เท่ากับ	มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความคิดเห็น  
ของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานด้วยสถิติ Chi - Square ซึ่งหากมีค่า  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ น้อยกว่า 0.05 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความสัมพันธ์กับ  
ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 334 คน โดยผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ 3 ความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

##### 4.1.1 เพศ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 จะเห็นได้ว่าเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เนื่องจากลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนให้กับบุคลากรสายวิชาการและนักศึกษา ส่วนกลุ่มตัวอย่างในสายวิชาการซึ่งมีหน้าที่ในการสอน และวิจัยจะเป็นงานที่เหมาะสมกับเพศหญิงที่ต้องการความมั่นคงและมีค่านิยมเรียนจบในระดับสูง ๆ รวมทั้งโดยสัดส่วนพื้นฐานของลักษณะประชากรศาสตร์ของประเทศไทย (Demographic) พบว่า มีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จึงทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร ส่วนมากจึงเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	212	63.5
ชาย	122	36.5
รวม	334	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.1.2 อายุ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 140 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 เนื่องจากจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันมีนโยบายไม่มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพิ่มเติมภายหลังการปรับเปลี่ยนเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ และบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนนักศึกษา และคิดค้นงานวิจัย ต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป และปรับเป็นปริญญาเอกในปัจจุบันตามสถานภาพการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วงดังกล่าว รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	44	13.2
31 – 40 ปี	140	41.9
41 – 50 ปี	95	28.4
50 ปีขึ้นไป	55	16.5
รวม	334	100.0

#### 4.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก จำนวนมากที่สุด คือ 117 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 เนื่องจากสถาบันมีระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยตัวชี้วัดด้านบุคลากรสายวิชาการ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก สถาบันจึงมีนโยบายรับบุคลากรสายวิชาการที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก รวมทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาโทได้ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกอีกด้วย รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ซึ่งเป็นระดับการศึกษาของกลุ่มสายสนับสนุนวิชาการ ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.3** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	5.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	106	31.7
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	92	27.6
ปริญญาเอก	117	35.0
รวม	334	100.0

#### 4.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี จำนวนมากที่สุด 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 สอดคล้องกับช่วงอายุและระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งปฏิบัติงานในสถาบันมาได้ช่วงระยะเวลาหนึ่ง และสามารถจะปฏิบัติงานในสถาบัน ได้อย่างมั่นคงต่อไป รองลงมาคือ ระยะเวลา 1 – 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 ระยะเวลา มากกว่า 20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และระยะเวลาดำเนินการต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

**ตารางที่ 4.4** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	14	4.2
1 – 10 ปี	119	35.6
11 – 20 ปี	129	38.6
มากกว่า 20 ปี	72	21.6
รวม	334	100.0

#### 4.1.5 ประเภทบุคลากร

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน และพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการมีจำนวนใกล้เคียงกัน จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 และจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ตามลำดับ เนื่องจากเป็นนโยบาย การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรภายหลังสถาบันปรับเปลี่ยนเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ ประกอบกับการ เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานจะได้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เช่น สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน เงินสมทบจากสถาบันในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองลงมาเป็นพนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินรายได้ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ข้าราชการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ลูกจ้างรายเดือนเงินรายได้ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 (ตารางที่ 4.5)

**ตารางที่ 4.5** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน	120	35.9
พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ	103	30.8
พนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินรายได้	76	22.8
ข้าราชการ	25	7.5
ลูกจ้างรายเดือนเงินรายได้	6	1.8
ลูกจ้างประจำ	4	1.2
รวม	334	100.0

#### 4.1.6 หน่วยงานที่สังกัด

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวนมากที่สุดคือ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 สอดคล้องกับสัดส่วนการจัดการเรียนการสอนและจำนวนนักศึกษา ในขณะดังกล่าว รองลงมาคือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี คณะวิทยาศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมในจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการพระจอมเกล้าลาดกระบัง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 (ตารางที่ 4.6)

**ตารางที่ 4.6** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะวิศวกรรมศาสตร์	73	21.8
สำนักงานอธิการบดี	48	14.4
คณะวิทยาศาสตร์	38	11.4
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	36	10.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	35	10.5
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	24	7.2
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	21	6.3
สำนักหอสมุดกลาง	10	3.0
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	9	2.7
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	7	2.1
วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	6	1.8
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ	6	1.8
สำนักทะเบียนและประมวลผล	6	1.8
สำนักบริการคอมพิวเตอร์	6	1.8
วิทยาลัยนานาชาติ	4	1.2
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล	2	0.6
สำนักงานสถาปัตย์	2	0.6
สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการพระจอมเกล้าลาดกระบัง	1	0.3
รวม	334	100.0

## 4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรตามหน้าที่ และการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน โดยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) และ ด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาแต่ละด้านมีดังต่อไปนี้

### 4.2.1 ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

จากการศึกษาความคิดเห็นด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ยรวม 4.34) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง 1) ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานทุกหน่วยงาน การเป็นสื่อกลางในการรับแจ้งปัญหาความต้องการและ  
 เกลื่อนจอร์จและพนักงานทุกหน่วยงาน การเป็นสื่อกลางในการรับแจ้งปัญหาความต้องการและ  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการจากบุคลากร เพื่อนำมาร่วมประชุม และแจ้งผลให้บุคลากรทราบ ภายใน 2 เดือน หลังจากมีการรับแจ้ง 2) ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรเข้าร่วมเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อดูแลผลประโยชน์ให้กับบุคลากร และมีการรายงานผลการประชุมให้บุคลากรทราบภายใน 1 เดือน หลังจากประชุม และ 3) คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรเข้าพบผู้บริหารสถาบัน เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง ส่วนรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ควรจัดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อนทุกปี เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการดูแลและให้ความรู้แก่บุตร - หลานของบุคลากรสถาบันในช่วงปิดภาคเรียน (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานทุกหน่วยงาน ควรเป็นสื่อกลางในการรับแจ้งปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการจากบุคลากร เพื่อนำมาร่วมประชุม และแจ้งผลให้บุคลากรทราบ ภายใน 2 เดือน หลังจากมีการรับแจ้ง	4.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรเข้าร่วมเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อดูแลผลประโยชน์ให้กับบุคลากร และมีการรายงานผลการประชุมให้บุคลากรทราบภายใน 1 เดือน หลังจากประชุม	4.37	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรเข้าพบผู้บริหารสถาบัน เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง	4.33	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ควรจัดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อนทุกปี เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการดูแลและให้ความรู้แก่บุตร - หลานของบุคลากรสถาบันในช่วงปิดภาคเรียน	4.16	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม	4.34	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.2 ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ

จากการศึกษาความคิดเห็นด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ยรวม 4.44) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่อง 1) ควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของสภาคณาจารย์และพนักงานชื่อว่า <http://www.senate.kmitl.ac.th/> พร้อมมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ 2) เจ้าหน้าที่สำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรมีความรู้ความสามารถในการประสานงาน และให้บริการด้วยความเอาใจใส่ สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส 3) ควรมีข้อความต้อนรับประชาสัมพันธ์หน้าแรกของเว็บไซต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และ 4) ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร งาน กิจกรรม โครงการของสภาคณาจารย์และพนักงาน ทุกครั้งเมื่อมีกำหนดการจัด โดยผ่านช่องทางกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ผู้แทนบุคลากรของทุกหน่วยงาน ส่วนรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ควรมีป้ายประชาสัมพันธ์ของสภาคณาจารย์และพนักงานอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ

ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของสภาคณาจารย์และพนักงานชื่อว่า <a href="http://www.senate.kmitl.ac.th/">http://www.senate.kmitl.ac.th/</a> พร้อมมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
เจ้าหน้าที่สำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรมีความรู้ความสามารถในการประสานงาน และให้บริการด้วยความเอาใจใส่ สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ควรมีข้อความต้อนรับประชาสัมพันธ์หน้าแรกของเว็บไซต์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	4.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร งาน กิจกรรม โครงการของสภาคณาจารย์และพนักงาน ทุกครั้งเมื่อมีกำหนดการจัด โดยผ่านช่องทางกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ผู้แทนบุคลากรของทุกหน่วยงาน	4.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ควรมีป้ายประชาสัมพันธ์ของสภาคณาจารย์และพนักงานอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ	4.20	เห็นด้วย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.44</b>	<b>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.3 ด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)

จากการศึกษาความคิดเห็นด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ยรวม 4.53) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่าทุกรายการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ควบคุมให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมและให้ความรู้ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)

ด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ควบคุมให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ	4.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและให้ความรู้ ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### 4.2.4 ด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ยรวม 4.38) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ 1) ควบคุมโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี 2) ควบคุมดำเนินการวิเคราะห์และวิพากษ์ข้อบังคับว่าด้วยการสรรหาผู้บริหารสถาบัน เพื่อการบริหารและพัฒนาสถาบันที่ดีตามแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ 3) ควบคุมให้มีการประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณของสถาบัน เพื่อกำหนดแนวทางและขั้นตอนการส่งเสริมด้านจรรยาบรรณให้กับบุคลากรสถาบัน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (ตารางที่ 4.10)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.10** ระดับความคิดเห็นด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน

ด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ควรจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นประจำทุกปี	4.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ควรจัดดำเนินการวิเคราะห์และวิพากษ์ ข้อบังคับว่าด้วยการสรรหาผู้บริหารสถาบัน เพื่อการบริหารและพัฒนาสถาบันที่ดี ตามแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.35	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ควรจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณของสถาบัน เพื่อกำหนดแนวทาง และขั้นตอนการส่งเสริมด้านจรรยาบรรณให้กับบุคลากรสถาบัน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	4.27	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.38	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**4.2.5 สรุปความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานพบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ยรวม 4.42) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกด้าน โดยมีความคิดเห็นด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมาคือ ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน และด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.44, 4.38 และ 4.34 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.11)

**ตารางที่ 4.11** ความคิดเห็นต่อด้านการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน

ความคิดเห็นต่อด้านการดำเนินงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)	4.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ	4.44	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน	4.38	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	4.34	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถให้นำไปใช้ในการค้า  
 ค่าเฉลี่ยรวม 4.42 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 4.3 ความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน

การศึกษาความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 4.56) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการมีความต้องการในระดับมากที่สุดได้แก่ 1) การบริหารงานแบบมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เอื้อประโยชน์กับพวกพ้องของตนเอง 2) สภาคณาจารย์และพนักงานต้องยืนเคียงข้างบุคลากรสถาบันในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการโดยยึดผลประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น การเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการ และการปรับฐานเงินเดือนให้กับบุคลากร 3) ดำเนินงานอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะปัญหาที่อยู่ในความสนใจ 4) ดำเนินงานตามบทบาทในเชิงรุก เช่น การนำประเด็นที่เป็นปัญหาอยู่ในความสนใจ กระทบต่อบุคลากรจำนวนมาก มาศึกษา วิเคราะห์ และเสนอเป็นข้อมูลทางเลือกแก่ผู้บริหารสถาบัน 5) จัดให้มีระบบการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ ปัญหาข้อขัดข้องของบุคลากร เช่น ทางเว็บไซต์ ผู้รับความคิดเห็นผ่านผู้แทนหรือการเสวนา 6) สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี โครงการสำรวจดัชนีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 7) เสนอแนวความคิดการพัฒนาบุคลากรแก่ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เช่น การพัฒนาความรู้ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 ระดับความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน

ความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องการ
บริหารงานแบบมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เอื้อประโยชน์กับพวกพ้องของตนเอง	4.64	มากที่สุด
สภาคณาจารย์และพนักงานต้องยืนเคียงข้างบุคลากรสถาบันในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ โดยยึดผลประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น การเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการ และการปรับฐานเงินเดือนให้กับบุคลากร	4.60	มากที่สุด
ดำเนินงานอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะปัญหาที่อยู่ในความสนใจ	4.59	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์ และพนักงานดำเนินงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ดำเนินงานตามบทบาทในเชิงรุก เช่น การนำประเด็นที่เป็น ปัญหาอยู่ในความสนใจ กระทบต่อบุคลากรจำนวนมาก มา ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอเป็นข้อมูลทางเลือกแก่ผู้บริหาร	4.57	มากที่สุด
จัดให้มีระบบการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ ปัญหา ข้อขัดข้องของบุคลากร เช่น ทางเว็บไซต์ ผู้รับความคิดเห็น	4.55	มากที่สุด
สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น จัดโครงการ ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี โครงการสำรวจดัชนีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.53	มากที่สุด
เสนอแนวความคิดพัฒนาบุคลากรแก่ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เช่น การพัฒนาความรู้ การศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.43	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.56	มากที่สุด

#### 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป กับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ ดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน

จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง  
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
สายการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ  
ดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน ได้แก่ ความคิดเห็นด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ  
ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) และ  
ด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน โดยใช้สถิติ Chi - Square ซึ่งหากมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของ  
บุคลากรต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน โดยได้ผลการศึกษาซึ่งสามารถ  
สรุปออกมาได้ ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความคิดเห็นการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความคิดเห็นการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรเข้าพบผู้บริหารสถาบัน เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับควรจัดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อนทุกปี เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการดูแลและให้ความรู้แก่บุตร - หลานของบุคลากรสถาบันในช่วงปิดภาคเรียน และประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานทุกหน่วยงาน ควรเป็นสื่อกลางในการรับแจ้งปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการจากบุคลากร เพื่อนำมาร่วมประชุม และแจ้งผลให้บุคลากรทราบ ภายใน 2 เดือน หลังจากมีการรับแจ้ง (ตารางที่ 4.13)

#### 4.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความคิดเห็นการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความคิดเห็นการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่สำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรมีความรู้ความสามารถในการประสานงาน และให้บริการด้วยความเอาใจใส่ สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส สายปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับควรมีข้อความด่วนประชาสัมพันธ์หน้าแรกของเว็บไซต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของสภาคณาจารย์และพนักงานชื่อว่า <http://www.senate.kmitl.ac.th/> พร้อมมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ และหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดมีความสัมพันธ์กับควรมีข้อความด่วนประชาสัมพันธ์หน้าแรกของเว็บไซต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และควรมีป้ายประชาสัมพันธ์ของสภาคณาจารย์และพนักงานอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ (ตารางที่ 4.14)

#### 4.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความคิดเห็นการดำเนินงานด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความคิดเห็นการดำเนินงานด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและให้ความรู้ในการพัฒนา และเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ (ตารางที่ 4.15)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความคิดเห็นการดำเนินงานด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความคิดเห็นการดำเนินงานด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน พบว่า สายปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับควรจัดดำเนินการวิเคราะห์และวิพากษ์ข้อบกพร่อง ว่าด้วยการสรรหาผู้บริหารสถาบัน เพื่อการบริหารและพัฒนาสถาบันที่ดี ตามแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (ตารางที่ 4.16)

#### 4.5 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน

จากแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรเข้าพบผู้บริหารเพื่อเสนอแนวทางเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง จำนวน 5 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 1.5 รองลงมา คือ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร จำนวน 3 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.9 นอกจากนี้ ยังเสนอแนะให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานให้กับบุคลากรได้รับทราบโดยตรง และผ่านทางหน้าเว็บไซต์สถาบัน และควรจัดเวทีรับฟังความคิดเห็น เพื่อได้ทราบความต้องการของบุคลากร จำนวน 2 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.6 (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม													
	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ระยะเวลา		สายปฏิบัติงาน		ประเภทบุคลากร		หน่วยงาน	
	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig
คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน คณาจารย์ผู้บริหารสถาบัน เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง	11.912	.018*	7.238	.841	13.659	.323	6.143	.909	4.829	.305	23.310	.274	69.806	.417
ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานทุกหน่วยงาน ครรเป็นสื่อกลางในการรับแจ้งปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการจากบุคลากร เพื่อนำมาร่วมประชุม และแจ้งผลให้บุคลากรทราบ ภายใน 2 เดือน หลังจากมีการรับแจ้ง	7.468	.058	6.323	.707	9.351	.406	6.060	.734	2.404	.493	26.681	.031*	41.293	.832
ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรเข้าร่วมเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อดูแลผลประโยชน์ให้กับบุคลากร และมีกรรายงานผลการประชุมให้ผู้บริหารทราบภายใน 1 เดือน หลังจากประชุม	7.324	.062	9.688	.376	8.515	.483	7.758	.559	3.727	.292	20.539	.152	67.174	.064
ควรจัดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อนทุกปี เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการดูแลและให้ความรู้แก่บุตร - หลานของบุคลากรสถาบันในช่วงปิดภาคเรียน	4.044	.257	4.906	.842	17.009	.049*	7.999	.534	7.031	.071	6.758	.964	57.058	.260

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.14** ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ

ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม													
	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ระยะเวลา		สายปฏิบัติการ		ประเภทบุคลากร		หน่วยงาน	
	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig
กรณีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารงานกิจกรรม โครงการของสภาคณาจารย์และพนักงาน ทุกครั้ง	6.931	.074	10.134	.340	12.338	.195	11.394	.250	6.464	.091	13.087	.596	23.465	1.000
เมื่อมีกำหนดการจัด โดยผ่านช่องทางทางการสภาคณาจารย์และพนักงาน ผู้แทนบุคลากรของทุกหน่วยงาน	1.406	.495	8.063	.234	2.037	.916	8.738	.189	2.213	.331	21.923	.015*	33.958	.470
กรณีการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของสภาคณาจารย์ และพนักงานชื่อว่า <a href="http://www.senate.kmitl.ac.th/">http://www.senate.kmitl.ac.th/</a> หรือมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.160	.245	12.469	.188	10.863	.285	7.056	.631	8.185	.042*	23.071	.083	93.162	.000*
กรณีข้อความด้านประชาสัมพันธ์หน้าแรกของเว็บไซต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ชื่อว่า <a href="http://www.kmitl.ac.th/">http://www.kmitl.ac.th/</a>	3.423	.490	14.890	.247	7.334	.835	8.733	.726	3.928	.416	22.013	.340	120	.000*
กรณีมีป้ายประชาสัมพันธ์ของสภาคณาจารย์และพนักงาน อยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ	4.407	.354	11.014	.528	27.198	.007*	10.438	.578	2.257	.689	22.592	.309	49.000	.960
เจ้าหน้าที่สำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรมีความรู้ความสามารถในการประสานงาน และให้บริการ ด้วยความเอาใจใส่ สุภาพ ชื่นชมเข้มแข็ง														

\* หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.15** ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นการดำเนินงานด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)

	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม													
	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ระยะเวลา		สายปฏิบัติงาน		ประเภทบุคลากร		หน่วยงาน	
	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig
สายวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)	3.831	.147	9.252	.160	15.827	.015*	5.952	.429	5.497	.064	10.771	.376	33.850	.475
	1.217	.875	6.806	.870	9.252	.681	8.727	.726	5.124	.275	19.724	.475	43.607	.983

\* หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นการดำเนินงานด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน

ด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม													
	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ระยะเวลา		สายปฏิบัติงาน		ประเภทบุคลากร		หน่วยงาน	
	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig	Chi-Square	Sig
การจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี	2.031	.566	7.674	.567	5.413	.797	14.109	.119	1.275	.735	18.653	.230	37.663	.918
การจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบรรณของสถาบัน เพื่อกำหนดแนวทาง และขั้นตอนการส่งเสริมด้านจรรยาบรรณให้กับบุคลากรสถาบัน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	0.999	.910	8.155	.773	10.254	.594	4.415	.975	1.651	.800	20.583	.422	85.424	.075
การจัดดำเนินการวิเคราะห์และวิพากษ์ ข้อบังคับว่าด้วยการสรรหาผู้บริหารสถาบัน เพื่อการบริหารและพัฒนาสถาบันที่ดี ตามแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	8.953	.062	18.555	.100	19.105	.086	12.331	.419	15.531	.004*	29.383	.080	83.231	.101

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

(N=334)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ
ไม่แสดงความคิดเห็น	325	93.4
ควรเข้าพบผู้บริหาร เพื่อเสนอแนวทางเพิ่มสวัสดิการ ปีละ 2 ครั้ง	5	1.5
ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	3	0.9
ควรมีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารการดำเนินงานให้กับบุคลากรได้รับทราบโดยตรง และผ่านทางหน้าเว็บไซต์สถาบัน	2	0.6
ควรจัดเวทีรับฟังความคิดเห็น เพื่อได้ทราบความต้องการของบุคลากร	2	0.6
ควรวางเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของสถาบัน	1	0.3
ควรมีบทบาทอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของสถาบัน	1	0.3
ควรจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ในกรณีต่าง ๆ เช่น บุคลากรปฏิบัติงานครบ 10 ปี 20 ปี หรือ 30 ปี	1	0.3
ควรมีบทบาทในการพัฒนา สร้างความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1	0.3
ควรเป็นที่พึ่ง และรักษาผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับบุคลากร	1	0.3
ควรเผยแพร่มติการประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ให้บุคลากรรับทราบได้ทันกับเหตุการณ์	1	0.3
ควรจัดให้ผู้แทนสภาคณาจารย์และพนักงาน พบปะพูดคุยกับบุคลากร ในแต่ละหน่วยงานอย่างเป็นทางการ หน่วยงานละ 1 ครั้ง ต่อปี	1	0.3
ควรมีการดูแลด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม และเผยแพร่ให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน	1	0.3
ควรมีผู้รับความคิดเห็นผ่านผู้แทนสภาคณาจารย์และพนักงาน	1	0.3
ควรให้คำปรึกษา แนะนำกับบุคลากรในประเด็นปัญหาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น	1	0.3
รวม	347	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปและข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุป

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 334 คน

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31- 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี เป็นพนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน และสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 อันดับแรก ในเรื่อง 1) ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานทุกหน่วยงาน ควรเป็นสื่อกลางในการรับแจ้งปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการจากบุคลากร เพื่อนำมาร่วมประชุม และแจ้งผลให้บุคลากรทราบภายใน 2 เดือน หลังจากรับแจ้ง 2) ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรเข้าร่วมเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อดูแลผลประโยชน์ให้กับบุคลากร และ 3) มีการรายงานผลการประชุมให้บุคลากรทราบภายใน 1 เดือน หลังจากร่วมประชุม และคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรเข้าพบผู้บริหารสถาบัน เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง สำหรับความคิดเห็นด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 อันดับแรกในเรื่อง 1) ควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของสภาคณาจารย์และพนักงานชื่อว่า <http://www.senate.kmitl.ac.th/> พร้อมมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ 2) เจ้าหน้าที่สำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรมีความรู้ความสามารถในการประสานงาน และให้บริการด้วยความเอาใจใส่ สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส และ 3) ควรมีข้อความต้อนรับประชาสัมพันธ์หน้าแรกของเว็บไซต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนความคิดเห็นด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่องควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมและ  
เอกสารต้นฉบับเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้ความรู้ ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ สำหรับความคิดเห็นด้านกิจการคณาจารย์และพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 อันดับแรก ในเรื่อง 1) ควรจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี 2) ควรจัดดำเนินการวิเคราะห์และวิพากษ์ข้อบ่งชี้ว่าด้วยการสรรหาผู้บริหารสถาบัน เพื่อการบริหารและพัฒนาสถาบันที่ดีตามแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ 3) ควรจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณของสถาบัน เพื่อกำหนดแนวทาง และขั้นตอนการส่งเสริมด้านจรรยาบรรณให้กับบุคลากรสถาบัน อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง

ผลการศึกษาความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงานดำเนินงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการแรก คือ 1) การบริหารงานแบบมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เอื้อประโยชน์กับพวกพ้องของตนเอง 2) สภาคณาจารย์และพนักงานต้องยื่นเคียงข้างบุคลากรสถาบัน ในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ โดยยึดผลประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น การเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการ และการปรับฐานเงินเดือนให้กับบุคลากร และ 3) ดำเนินงานอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะปัญหาที่อยู่ในความสนใจ

ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน พบว่า เพศ ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ และพบว่าระดับการศึกษาสายปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานสังกัดมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) โดยสายปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสามารถนำข้อมูลมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานให้แก่คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ได้ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายส่งเสริมพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน เพื่อประโยชน์แก่บุคลากร และการพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังต่อไป ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. จากการศึกษาความคิดเห็นด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต้องการให้ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานของหน่วยงาน เป็นสื่อกลางในการรับแจ้งปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะจากบุคลากร ดังนั้น กรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานจึงต้องมีการสื่อสารกับบุคลากรในหน่วยงานของตนอย่างทั่วถึงจริงจังและต่อเนื่อง โดยสภาคณาจารย์และพนักงานควรจัดโครงการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้กรรมการของแต่ละหน่วยงานได้รับฟังและรวบรวมปัญหา ข้อเสนอแนะจากบุคลากร และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ร่วมกันพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหา และเสนอผู้บริหารสถาบัน หรือสภาสถาบันดำเนินการให้แก่บุคลากรต่อไป ซึ่งต้องแจ้งความคืบหน้าและผลการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับทราบอย่างรวดเร็ว

2. จากการศึกษาความคิดเห็นด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นให้สภาคณาจารย์และพนักงานจัดช่องทางทางประชาสัมพันธ์ข้อมูล การแจ้งกำหนดจัดงาน โครงการ กิจกรรมผ่านเว็บไซต์ของสภาคณาจารย์และพนักงาน ชื่อว่า <http://www.senate.kmitl.ac.th/> เนื่องจากเป็นช่องทางที่บุคลากรสามารถเข้าดูข้อมูลการจัดงาน โครงการ กิจกรรม รวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ ของสภาคณาจารย์และพนักงานที่ประโยชน์ให้กับบุคลากรได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ดังนั้น สภาคณาจารย์และพนักงานจึงควรจัดช่องทางติดต่อกับบุคลากรเพิ่มขึ้น เป็นแบบ 2 ทาง (Two ways communications) เช่น การสร้างกล่องฝากคำถามในระบบ เพื่อให้บุคลากรฝากข้อคำถาม แจ้ง หรือข้อเสนอแนะได้ที่ <http://www.senate.kmitl.ac.th/> และสภาคณาจารย์และพนักงานต้องตอบข้อคำถามให้กับบุคลากรอย่างรวดเร็ว และมีช่องทางให้บุคลากรได้สนทนากับประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน ประธานฝ่ายต่าง ๆ ของสภาคณาจารย์และพนักงาน เพื่อให้บุคลากรได้ปรึกษาหารือ เสนอความคิดเห็น ได้รวดเร็วและตรงกับความต้องการมากยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาความคิดเห็นด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่จะพัฒนาการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นในทางวิชาการ สภาคณาจารย์และพนักงานจึงควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยจัดโครงการรับฟังความคิดเห็นบุคลากรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นทั้งบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ และจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนา และเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น โครงการอบรมเรื่อง แนวทางและวิธีการ ทวนสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนการสอนตาม มคอ. ให้กับบุคลากรสายวิชาการ และโครงการอบรม เรื่อง การเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นภายใต้ระเบียบสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. จากการศึกษาความคิดเห็นด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นและต้องการด้านขวัญ กำลังใจ ดังนั้นสภาคณาจารย์และพนักงานควรส่งเสริมบุคลากรด้านขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบัน เป็นการจัดโครงการให้กับบุคลากร ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันไป เช่น ปฏิบัติงานครบ 10 ปี 20 ปี และ 30 ปี เพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญ กำลังใจ ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรในสถาบัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ซึ่งเป็นผู้แทนของบุคลากรของทุกหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลการดำเนินงาน ส่งเสริม ปรับปรุงนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานให้สามารถดำเนินงานในฐานะเป็นผู้แทนบุคลากรตามหน้าที่ได้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

2. จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาโดยเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่นเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้บริหารหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เนื่องจากจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรภัทร์ ศรีอ้อยแก้ว. 2544. **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี**. การศึกษาวิจัยแบบอิสระสาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- เชมณัญญ์ มาศวิวัฒน์. 2551. **ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารจัดการของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. การค้นคว้าวิจัยจากกองทุนวิจัยคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
- ชัยวุฒิ ฉัตรอุทัย. 2556. **ประวัติสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**. เข้าถึง โดย : <http://www.senate.kmitl.ac.th/>.
- ดวงอุมา โสภกา. 2551. **รายงานผลโครงการติดตามและประเมินผลการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น**. เข้าถึง โดย : <http://www.kkpao.go.th/>.
- ทวี เตรามัญญ. 2520. **“ความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการวิจัยทางสังคม”** วิทยานิพนธ์ สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS ครอบคลุมทุกระดับชั้น**. กรุงเทพมหานคร: บิซซิเนสฮาร์เอนส์ตี
- บุญธรรม คำพอ. 2520. **“การศึกษาความแตกต่างระหว่างผู้ยอมรับและไม่ยอมรับวิทยาการแผนใหม่ศึกษาเฉพาะกรณีมูลนิธิบูรณะชนบทหมู่ที่ 1 อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท”** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. **ทัศนคติ : การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช
- เรื่องวิทย์ แสงรัตน์นา. 2522. **“ความคิดเห็นและความสนใจของนักเรียนเตรียมทหารเกี่ยวกับอัตราเพิ่มประชากรของประเทศไทย”** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. 2545. **การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวัดค่ามาตรวัดเจตคติ ทัศนคติ และความคิดเห็น**. เอกสารประกอบการเรียนการสอนคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2541. **คู่มือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ**. เข้าถึง โดย : <http://www.edu.nu.ac.th/selfaccess/>
- วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2552. **ลำดับขั้นตามความต้องการของมาสเตอร์**. เข้าถึง โดย : <http://www.ex-mba.buu.ac.th/research/>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศรีสมบูรณ์ แย้มกลม. 2538. **ความคิดเห็นของข้าราชการต่อศักยภาพในการบริหารงานของสภา  
ตำบลภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537** ศึกษากรณีเฉพาะจังหวัดฉะเชิงเทรา.  
ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
สภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2550. **ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบาย  
การบริหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. โครงการวิจัยสถาบัน** โดยสภาข้าราชการ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2557ก .  
การจัดอบรม เรื่อง การเตรียมความพร้อมของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น. เข้าถึง โดย :  
<http://www.senate.kmitl.ac.th>
- \_\_\_\_\_. 2557ข . การจัดอบรม เรื่อง วิธีการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา  
แห่งชาติ 3 ถึง 7 (มคอ. 3 ถึง 7) และการทวนสอบหลักสูตรที่เข้าใจง่ายเป็นรูปธรรม.  
เข้าถึง โดย : <http://www.senate.kmitl.ac.th>
- \_\_\_\_\_. 2557ค. กิจกรรมทัศนศึกษาในโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อน. เข้าถึง โดย :  
<http://www.senate.kmitl.ac.th>
- \_\_\_\_\_. 2557ง . พิธีเปิดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อน. เข้าถึง โดย :  
<http://www.senate.kmitl.ac.th>
- \_\_\_\_\_. 2557จ. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี.  
เข้าถึง โดย : <http://www.senate.kmitl.ac.th>
- \_\_\_\_\_. 2557ฉ . รายชื่อและรูปภาพคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. เข้าถึง โดย : <http://www.senate.kmitl.ac.th>
- ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2557.  
จำนวนบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. รายงานจำนวน  
บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ส่วนแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2557ก .  
แผนภูมิการจัดแบ่งหน่วยงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.  
เข้าถึง โดย : <http://www.kmitl.ac.th/plandiv/>
- \_\_\_\_\_. 2557ข. แผนภูมิการบริหารงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.  
เข้าถึง โดย : <http://www.kmitl.ac.th/plandiv/>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

2556ก. แผนภูมิการบริหารงานสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. รายงานการประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 1 / 2556 วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2556

\_\_\_\_\_. 2556ข. หน้าที่และการดำเนินงานสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. รายงานการประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 1 / 2556 วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2556

\_\_\_\_\_. 2557. รายชื่อคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ข้อมูลคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน วาระการดำรง 25 มกราคม 2556 - 24 มกราคม 2559

สิรินาตย์ กฤษณาธาร. 2552. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบิน ไทย จำกัด

(มหาชน)” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

สุชา จันทร์เอม. 2527. จิตวิทยาทั่วไป. เข้าถึงโดย : [http : //www.ir.rmuti.ac.th/xmlui/bitstream/](http://www.ir.rmuti.ac.th/xmlui/bitstream/).

สุชญา คุปติยานุวัฒน์. 2543. “ดัชนีวัดผลการทำงาน กรณีศึกษา การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย”

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุรพล ศรีบุญทรง. 2550. สภาคณาจารย์บทบาทและความเป็นมา. สารสภาคณาจารย์ สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

อนิซวัง แก้วจำนง. 2552. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. เข้าถึงโดย : [http : //www.oocities.org/](http://www.oocities.org/)

knowledge.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### แบบสอบถาม

เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา 14047701 INDEPENDENT SYUDY ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทางผู้จัดทำใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านวิชาการครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 21 ปี	<input type="checkbox"/> 21 - 30 ปี
<input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี	<input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 1 - 10 ปี
<input type="checkbox"/> 11 - 20 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี
5. สายการปฏิบัติงานของท่าน
 

<input type="checkbox"/> สายวิชาการ	<input type="checkbox"/> สายสนับสนุนวิชาการ
-------------------------------------	---
6. ประเภทบุคลากรของท่าน
 

<input type="checkbox"/> ข้าราชการ
<input type="checkbox"/> พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ
<input type="checkbox"/> พนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน
<input type="checkbox"/> พนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินรายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารลับที่ใช้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น  ถูกจ้างรายเดือนเงินรายได้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 7. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> คณะวิศวกรรมศาสตร์           | <input type="checkbox"/> วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยี ฯ         |
| <input type="checkbox"/> คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์        | <input type="checkbox"/> วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล |
| <input type="checkbox"/> คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม      | <input type="checkbox"/> วิทยาลัยการบริหารและจัดการ      |
| <input type="checkbox"/> คณะวิทยาศาสตร์              | <input type="checkbox"/> สำนักหอสมุดกลาง                 |
| <input type="checkbox"/> คณะเทคโนโลยีการเกษตร        | <input type="checkbox"/> สำนักทะเบียนและประมวลผล         |
| <input type="checkbox"/> คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ        | <input type="checkbox"/> สำนักบริการคอมพิวเตอร์          |
| <input type="checkbox"/> คณะอุตสาหกรรมเกษตร          | <input type="checkbox"/> สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ ฯ |
| <input type="checkbox"/> วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ | <input type="checkbox"/> สำนักงานสภาสถาบัน               |
| <input type="checkbox"/> วิทยาลัยนานาชาติ            | <input type="checkbox"/> สำนักงานอธิการบดี               |

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ</b>					
1. คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรเข้าพบผู้บริหาร สถาบัน เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง					
2. ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานทุกหน่วยงาน ควร เป็นสื่อกลางในการรับแจ้งปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะ ด้านสวัสดิการจากบุคลากร เพื่อนำมาร่วมประชุม และแจ้งผลให้ บุคลากรทราบ ภายใน 2 เดือน หลังจากมีการรับแจ้ง					
3. ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรเข้าร่วมเป็น กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อดูแลผลประโยชน์ให้กับ บุคลากร และมีการรายงานผลการประชุมให้บุคลากรทราบ ภายใน 1 เดือน หลังจากประชุม					
4. ควรจัดโครงการค่ายเยาวชนภาคฤดูร้อนทุกปี เพื่อช่วยแบ่งเบา ภาระในการดูแลและให้ความรู้แก่นุตร - หลานของบุคลากร สถาบันในช่วงปิดภาคเรียน					

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ</b>					
1. ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร งาน กิจกรรม โครงการของสภาคณาจารย์และพนักงาน ทุกครั้งเมื่อมีกำหนดการจัด โดยผ่านช่องทางกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ผู้แทนบุคลากรของทุกหน่วยงาน					
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของสภาคณาจารย์และพนักงาน ชื่อว่า <a href="http://www.senate.kmitl.ac.th/">http://www.senate.kmitl.ac.th/</a> พร้อมมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
3. ควรมีข้อความต้อนรับประชาสัมพันธ์หน้าแรกของเว็บไซต์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ชื่อว่า <a href="http://www.kmitl.ac.th/">http://www.kmitl.ac.th/</a>					
4. ควรมีป้ายประชาสัมพันธ์ของสภาคณาจารย์และพนักงานอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ					
5. เจ้าหน้าที่สำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงาน ควรมีความรู้ความสามารถในการประสานงาน และให้บริการด้วยความเอาใจใส่ สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส					
<b>ด้านวิชาการ (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)</b>					
1. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและให้ความรู้ ในการพัฒนา และเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ					
2. ควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ					
<b>ด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน</b>					
1. ควรจัด โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นประจำทุกปี					
2. ควรจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณของสถาบัน เพื่อกำหนดแนวทาง และขั้นตอนการส่งเสริมด้านจรรยาบรรณ					
ให้บุคลากรสถาบัน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง					
ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้					

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านกิจการคณาจารย์และพนักงาน (ต่อ)</b>					
3. ควรจัดดำเนินการวิเคราะห์และวิพากษ์ ข้อบังคับว่าด้วยการสรรหาผู้บริหารสถาบัน เพื่อการบริหารและพัฒนาสถาบันที่ดีตามแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์ให้สภาคณาจารย์และพนักงาน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังดำเนินงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด

การดำเนินงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สภาคณาจารย์และพนักงานต้องยื่นเคียงข้างบุคลากรสถาบันในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ โดยยึดผลประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น การเสนอแนวทางการเพิ่มสวัสดิการและการปรับฐานเงินเดือนให้กับบุคลากร					
2. บริหารงานแบบมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เอื้อประโยชน์กับพวกพ้องของตนเอง					
3. ดำเนินงานอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะปัญหาที่อยู่ในความสนใจ					
4. เสนอแนวความคิดพัฒนาบุคลากรแก่ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เช่น การพัฒนาความรู้ การศึกษาคูณานอกสถานที่					
5. สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันครบ 25 ปี โครงการสำรวจดัชนีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
6. จัดให้มีระบบการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ ปัญหาข้อขัดข้องของบุคลากร เช่น ทางเว็บไซต์ ตู้รับความคิดเห็นผ่านผู้แทน หรือการเสวนา					
7. ดำเนินงานตามบทบาทในเชิงรุก เช่น การนำประเด็นที่เป็นปัญหาอยู่ในความสนใจ กระทบต่อบุคลากรจำนวนมาก มาศึกษาวิเคราะห์ และเสนอเป็นข้อมูลทางเลือกแก่ผู้บริหารสถาบัน					
8. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับข้าราชการในหน่วยงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปะลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าช่องเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้.....

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

\*\*\* ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ \*\*\*



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

**ชื่อ-นามสกุล** นางสาวนริณี สุดเลิศศิลป์  
**วันเดือนปีเกิด** 10 กันยายน 2519  
**สถานที่เกิด** จังหวัดสมุทรปราการ  
**สถานที่อยู่ปัจจุบัน** 1 / 30 หมู่ 5 ถนนเชื่อมสัมพันธ์ แขวง โศกแฟด เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร 10530  
โทรศัพท์ 0 - 2739 - 3950 E - mail : ksnarine@kmitl.ac.th

**ประวัติการศึกษา** พ.ศ. 2543 คณะศิลปศาสตรบัณฑิต  
สาขาบริหารธุรกิจ (บริหารงานทั่วไป)  
สถาบันราชภัฏราชนครินทร์

**ประสบการณ์ทำงาน** พ.ศ. 2538 - 2545 ตำแหน่งครูผู้ช่วย และครูธุรการ - การเงิน  
โรงเรียนมาเรียลัย  
พ.ศ. 2546 - ปัจจุบัน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป  
สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้