

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

บุคลิกภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

PERSONALITY AND WORKING MOTIVATION OF SUPPORTING STAFF
IN OFFICE OF THE PRESIDENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRBANG



กท.
กท.6791
2557

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....144946
วันเดือนปี - 9 ต.ค. 2560

b. 128 25057
i.....

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**PERSONALITY AND WORKING MOTIVATION OF SUPPORTING STAFF
IN OFFICE OF THE PRESIDENT
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**

2014

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยูชเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

บุคลิกภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
PERSONALITY AND WORKING MOTIVATION OF
SUPPORTING STAFF IN OFFICE OF THE
PRESIDENT, KING MONGKUT'S INSTITUTE OF
TECHNOLOGY LADKRABANG

นักศึกษา

นายเกรียงไกร เหมนาค

รหัสนักศึกษา

54671244

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

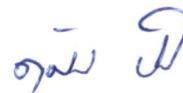
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุสา บัวตะมะ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุสา บัวตะมะ	
รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เกรือวิริยะพันธ์	
รองศาสตราจารย์ ดร. กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 7 กันยายน พ.ศ. 2557 เวลา 16.30 - 17.30 น.

สถานที่สอบ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้องประชุม AMC 2

วิทยาลัยรับรองแล้ว



(อาจารย์ทัศนัย ปราณี)

รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่ 29 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง

บุคลิกภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นักศึกษา

นายเกรียงไกร เหมนาค

รหัสนักศึกษา

54671244

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

พ.ศ.

2557

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุสา บัวตะมะ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์

บทคัดย่อ

สถาบันอุดมศึกษา นับว่าเป็นสถานศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนารากฐานของประเทศในระดับสูง การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานจำเป็นต้องเลือกบุคลากรให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานในแต่ละประเภท รวมถึงการจัดการแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับองค์กรได้อย่างมีความสุข มีศักยภาพในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 193 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าไคสแควร์

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท สำหรับภาพรวมบุคลิกภาพของบุคลากรที่มีระดับมากที่สุดคือ บุคลิกภาพแบบพุทธิจริตมีคุณลักษณะของการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ความสามารถจดจำเรียนรู้ได้ดีเข้าใจอะไรได้ง่ายๆและการทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ดีตอบแทนเสมอ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศอายุ สถานภาพการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และห้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสำนักงานอธิการบดี ซึ่งแบ่งออกเป็น แบบบราคะจริตแบบ โทสะจริต แบบ โมหะจริต แบบวิตกจริต แบบศรัทธาจริต และแบบพุทธิจริต พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศอายุ สถานภาพ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความต้องการทางด้านร่างกายด้านความต้องการความปลอดภัยด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่องและด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะคือควรส่งเสริมบุคลิกภาพด้านพุทธิจริต และโทสะจริตของบุคลากรสายสนับสนุนด้านพุทธิจริตคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานของตนเองและหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ ด้านโทสะจริตคือการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย โดยใช้ความสามารถ และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น การเปิดโอกาสให้มีการทำงานข้ามสายงาน เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในหลาย ๆ ด้าน สำหรับแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน ควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ โดยส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับหน่วยงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและสถาบันฯ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ทั้งในระดับ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และ สาธารณประโยชน์ต่อสังคม

Title	Personality and Working Motivation of Supporting Staff in Office of the President, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Student	Mr. Kriangkrai hemnak
Student ID.	54671244
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2014
Advisor	Assistant Professor Dr.Urasa Buatama
Co - Advisor	Associate Professor Sirijanya Kuawiriyapan

Abstract

University is considered as an educational institution that is crucial in developing foundation of Thailand in high level. Staff recruitment is necessary to choose persons who have their proper personalities in each work category. Furthermore, incentive management is also important to maintain personnel to let them work happily with full potentials to achieve goals of organization. This study aims to investigate the relations between personalities and motivation in performances of the supportive staff in the Office of the President, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. The number of samples was totally 193 persons. The statistics used in data analysis were Percentage, Mean and Chi-Square.

The study results of general information of the samples who were supporting staff in the Office of the President, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang could be found that there were the greater number of females more than males whose aged between 31 - 40 years, married, had the highest educational level in Bachelor's degree, worked in position of general administration, had period of operation between 6 - 10 years and had average monthly income of 10,001 - 20,000 baht. For the overall personality of the personnel which had the highest level was Buddhist personality. They had characteristics of self-problem solving, self-learning, love learning, were able to recognize things easily and believed that behaving well will always get something good in return.

The analysis results of the relations between general information namely genders, ages, marital statuses, highest educational level, positions, periods of operation, average monthly income

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

as well as personalities of supporting staff in the Office of the President were divided into sexual personality, anger personality, delusion personality, anxious personality, faithful personality and Buddhist personality. It could be found that most of them had relations with statistical significance at the level of 0.05.

The analysis results of the relations between general information namely genders, ages, marital statuses, highest educational level, positions, periods of operation, average monthly income as well as operational motivation of supportive staff in the Office of the President was including demand on physicality, security, love, possession, respect and truly self-understanding. It could be found that most of them had relations with statistical significance at the level of 0.05.

This study has suggestions as follows: There should have support on Buddhist personality and anger personality of the supportive staff. For supporting on Buddhist personality, the staff should be allowed to participate by expressing their comments, suggestions and solutions onto problems occurred in the organization. Furthermore, the supporting staff should be supported to do researches continuously in order to develop works of themselves and works of organization effectively. For supporting on anger personality, there should have challenging assignments to let the staff apply their abilities and responsibilities increasingly and giving them opportunity to work across chains of command to enhance their skills and experiences in various aspects. For motivation of the supportive staff, they should be supported on motivation in demand of love and possession by encouraging creation of a good relationship between family and organization through various activities of the organization and institutions by focusing on participation in activities which can build relationships in levels of colleague, family and public benefits to society.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุรสา บัวตะมะ ที่ได้สละเวลา ให้คำปรึกษา แก้ไขและช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ทำการค้นคว้าอิสระนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม และ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษา ตลอดจนช่วยเหลือแนะนำข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณพี่ ๆ และเพื่อน ๆ รุ่น 16 ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกคน ที่ให้กำลังใจทำให้การค้นคว้าอิสระนี้เสร็จสิ้นได้อย่างดี รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยการบริหารและจัดการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน และให้คำแนะนำมาโดยตลอด

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ท้ายสุดขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานจนสามารถทำการศึกษาได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

เกรียงไกร เหมนาค

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
ABSTRACT	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.5 นิยามศัพท์.....	4
1.6 สมมติฐานของการศึกษา.....	4
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพตามหลักจิต 6.....	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	10
2.3 ประวัติความเป็นมาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	16
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบัน	18
2.5 คณะและหน่วยงานภายในสถาบัน.....	19
2.6 สำนักงานอธิการบดี.....	21
2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิจัย	31
3.1 วิธีดำเนินการวิจัย	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	36
4.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร.....	36
4.2 บุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี.....	40
4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี.....	44
4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับบุคลิกภาพของบุคลากร สายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี.....	48
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี.....	60
4.6 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	72
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	74
5.1 สรุป.....	74
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	76
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	77
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	80
ภาคผนวก แบบสอบถาม.....	81
ประวัติผู้เขียน.....	84

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามส่วนงาน.....	34
4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ.....	36
4.2 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามอายุ.....	37
4.3 จำนวนร้อยละของบุคลากร แยกตามสถานภาพ.....	37
4.4 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	37
4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน	38
4.6 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	39
4.7 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	40
4.8 ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ในสำนักงานอธิการบดีจำแนกรายด้าน	40
4.9 ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของบุคลิกภาพแบบราคะจริตของบุคลากร สายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี	41
4.10 ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของบุคลิกภาพแบบโทสะจริตของบุคลากร สายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี	42
4.11 ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของบุคลิกภาพแบบโมหะจริตของบุคลากร สายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี	42
4.12 ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของบุคลิกภาพแบบวิตกจริตของบุคลากร สายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี	43
4.13 ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของบุคลิกภาพแบบศรัทธาจริตของบุคลากร สายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี	43
4.14 ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของบุคลิกภาพแบบพุทธิจริตของบุคลากร สายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี	43
4.15 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน สำนักงานอธิการบดีจำแนกรายด้าน.....	44
4.16 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกายของบุคลากร สายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี	45
4.17 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยของบุคลากร สายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี	45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี.....	46
4.19 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี.....	47
4.20 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี.....	48
4.21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับบุคลิกภาพ.....	59
4.22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับบุคลิกภาพ.....	50
4.23 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับบุคลิกภาพ.....	52
4.24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาสูงสุดกับบุคลิกภาพ.....	54
4.25 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับบุคลิกภาพ.....	55
4.26 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบุคลิกภาพ.....	57
4.27 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับบุคลิกภาพ.....	59
4.28 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	61
4.29 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	62
4.30 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	64
4.31 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาสูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	66
4.32 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	68
4.33 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	69
4.34 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันฯ พระมหาพิชัยมงกุฏ.....	19
2.2 ระบบการบริหารงาน สำนักงานอธิการบดี	23
3.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	32



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษา เป็นองค์การการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนารากฐานทางการศึกษาของประเทศในระดับสูง เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่หลัก คือ การส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนได้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์แต่ละแขนง ตลอดจนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และเศรษฐกิจของประเทศ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 173 แห่ง แบ่งออกเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 15 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 65 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน 41 แห่ง สถาบัน 9 แห่ง วิทยาลัยเอกชน 22 แห่ง และวิทยาลัยชุมชนอีก 21 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังนั้น ได้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2555 (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2551) ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร มีอิสระในการกำหนดระเบียบและโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้ตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีการแข่งขันและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องคัดเลือก พัฒนา ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถาบันฯ ให้มีความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

สำนักงานอธิการบดี เป็นส่วนงานหนึ่งของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามที่ประกาศในพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อปี พ.ศ. 2551 มีหน้าที่สำคัญในการประสานงานระหว่าง ผู้บริหาร บุคลากรสายสนับสนุน คณาจารย์ นักศึกษา และหน่วยงานภายนอกของสถาบันฯ จะเห็นได้ว่า สำนักงานอธิการบดี เป็นส่วนงานซึ่งเป็นแกนหลักสำคัญในการประสานงานระหว่างหน่วยต่าง ๆ ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี จึงเป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินการด้านบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น และตรงตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

การบริหารงานภายในสำนักงานอธิการบดี ได้แบ่งส่วนงานย่อย เป็น 14 ส่วนงาน ดังนี้คือ ส่วนบริหารงานทั่วไป ส่วนสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนการคลัง ส่วนพัสดุ ส่วนบำรุงรักษาและยานพาหนะ ส่วนอาคารสถานที่ ส่วนแผนงาน ส่วนบริหารวิชาการ เอกสารเป็นเอกสารทส่งวันไวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติเนาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และวิจัย ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนวิเทศสัมพันธ์ ส่วนกิจการนักศึกษา ส่วนนิติการ และ ส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลาง ด้วยเหตุนี้การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละส่วนนั้น จะช่วยให้ผลของการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนเกิดประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ซึ่งนับว่าเป็นปรากฏการณ์แรกในการวางแผนการบริหารงานภายในองค์กรให้เกิดความเข้มแข็ง ซึ่งการคัดเลือกบุคลากรนั้นมีวิธีที่หลากหลายตั้งแต่การทำแบบทดสอบในรูปแบบต่าง ๆ การสอบสัมภาษณ์ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถที่ต้องนำมาใช้ในงาน เป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกความเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจที่มีความเหมาะสมกับงานแต่ละประเภท โดยบุคลิกภาพเหล่านี้จะถูกหล่อหลอมจากสังคมรอบข้าง และเกิดขึ้นจากตัวบุคคลนั่นเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพทางจิตใจเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และยังคงส่งผลต่อการแสดงออกของบุคลิกภาพทางกายอีกด้วย ดังนั้นบุคลิกภาพทางจิตใจจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานในแต่ละส่วนซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน แต่การจะนำศักยภาพที่มีอยู่ในบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถแสดงออกมาได้อย่างเต็มความสามารถนั้นจะต้องคำนึงถึงความต้องการทั้งภายใน และภายนอกของแต่ละบุคคลนั้น นั่นคือ แรงจูงใจ (Motivation) แรงจูงใจจะช่วยให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพภายในให้ปรากฏอย่างชัดเจน และจะทำให้บุคลากรเกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ลดปัญหาการขาดงาน การขัดแย้ง การลาออก เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความจงรักภักดีให้กับองค์กรในระยะยาว ตลอดถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในระยะยาว

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น นับว่าเป็นส่วนสำคัญในการศึกษาถึงบุคลิกภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ศาสตร์การกำหนดบุคลิกภาพของโลกตะวันออก และทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (The need - hierarchy conception of human motivation) ผลการศึกษาทำให้ได้ข้อมูลสำหรับสำนักงานอธิการบดี ได้ทราบถึงบุคลิกภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี และช่วยรักษาบุคลากรภายในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นองค์กรแห่งความร่วมมือ ร่วมใจกัน ทั้งผู้บริหาร บุคลากร คณาจารย์ นักศึกษา และบุคคลภายนอก อันจะนำมาซึ่งการประสานความร่วมมือและความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1. ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพ ตามหลักจริต 6 เนื่องจากเป็นศาสตร์การบ่งบอกบุคลิกภาพที่ใช้จำแนกลักษณะของบุคคล และใช้เป็นหลักการบริหารตามบุคลิกภาพ (อนุสรณ์ จันทพันธ์ และบุญชัย โกศลธนากุล. 2551)
2. ศึกษาแรงจูงใจ ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เนื่องจาก เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่บ่งบอกถึงความต้องการทั้งภายใน และภายนอกของมนุษย์
3. ศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี ทั้งสิ้น 14 ส่วนงาน ได้แก่ ส่วนบริหารงานทั่วไป ส่วนสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนการคลัง ส่วนพัสดุ ส่วนบำรุงรักษาและยานพาหนะ ส่วนอาคารสถานที่ ส่วนแผนงาน ส่วนบริหารวิชาการและวิจัย ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนวิเทศสัมพันธ์ ส่วนกิจการนักศึกษา ส่วนนิติการ และส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลาง
4. ช่วงเวลาในการทำวิจัย ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2555 - พฤษภาคม 2556

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 นิยามศัพท์

บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะอันเป็นของจำเพาะแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกิริยามารยาท ลักษณะนิสัย และอุปนิสัย

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความ ต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ได้ แรงจูงใจเกิด จากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง (วิกิพีเดีย, 2555)

บุคลากรสายสนับสนุน (Supporting Staff) หมายถึง บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน พนักงานเปลี่ยนสถานภาพ พนักงาน เงินงบประมาณ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างประจำ ซึ่งปฏิบัติงานในสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.6 สมมติฐานของการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างต่อบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงาน อธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพตามหลักจิต 6
2. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (The need - hierarchy conception of human motivation)
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพตามหลักจิต 6

จิต 6 คือ สภาวะจิต หรือนิสัยมนุษย์แบ่งออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ ราคะจิต โทสะจิต โมหะจิต วิทกจิต ศรัทธาจิต และพุทธิจิต ซึ่ง อนุสร จันทพันธ์ และบุญชัย โกศลธนากุล (2551) ได้อธิบายหลักจิต 6 โดยอ้างอิงจากหนังสือ คัมภีร์วิสุทธิมรรค ฉบับแปลเป็นภาษาไทย (สมเด็จพระพุทธาจารย์ (อจ อาศรมหาเถร), 2554) ไว้ดังนี้

2.1.1 ราคะจิต

ผู้ที่มีลักษณะราคะจิตจะเป็นผู้ที่ชอบ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส เป็นผู้มีจิตประณีตละเอียดอ่อน จิตจะเกาะอยู่ในสัมผัสทั้งห้าอยู่ตลอดเวลาเป็นผู้ที่ชอบในเรื่องของรูปลักษณะ จะเป็นผู้แต่งตัวเก่งออกมาดูสวยงาม ดูแลและเท น่านชวนมองชวนดู เป็นผู้ยิ้มแย้มแจ่มใส มีบุคลิกดี มีมาด เพราะมีสติค่อนข้างสูง จึงสามารถควบคุมอริยาบถของร่างกายตนเองได้ค่อนข้างครบถ้วน อย่างเช่น ถ้ายืนอยู่ จะรู้ว่าจะต้องวางตำแหน่งเท้าอย่างไร ตำแหน่งมือจะสูงต่ำมากน้อยแค่ไหน หลังต้องเหยียดตรง จะยิ้มประมาณไหนถึงจะออกมาดูดี จะออกมาดูน่ารัก และดูมีมาด ในทางกลับกันจะชอบคนที่ มีบุคลิกดีเป็นสิ่งสำคัญ ชอบความสวยงามของสิ่งของ และสถานที่ จะชอบไปสถานที่ที่สวยงามและหรูหรา ส่วนจะมีสาระหรือประเทืองปัญญาหรือไม่ ไม่ใช่เรื่องสำคัญ พยายามหลีกเลี่ยงความสกปรก ความไม่สวยงามของรูปลักษณะไม่ว่าจะเป็นคนหรือสถานที่

แต่บุคคลกลุ่มนี้มีทัศนคติหุด ควบคุมจิตใจไม่ค่อยได้มากกว่าจิตอื่น ๆ หากพบเพศตรงข้าม ที่มีรูปลักษณ์ดี จะมีอาการยิ้มหวาน ตาเยิ้ม หรืออาจมีจิตจะก้านต่าง ๆ อย่างเห็นได้ชัด เวลาพูดคุยจะสามารถควบคุมน้ำเสียงให้ออกมาไพเราะนุ่มนวล ที่สำคัญคือ คำพูดที่ออกมาจะเต็มไปด้วยมธุรสพจนาน มีคำหวานหูเต็มไปหมด ระมัดระวังคำพูดมาก จะหลีกเลี่ยงคำพูดที่จะทำร้ายความรู้สึกคน สามารถพูดออกมาได้หวานแต่ใจอาจคิดอีกอย่างได้ ในขณะที่เดียวกันชอบคำพูดหวานหู ชอบคำพูดเอาอกเอาใจ จะจริงใจหรือไม่เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ขอให้ได้ยินคำหวานเอาไว้ก่อน สิ่งที่คนในจิตนี้ทนไม่ได้คือ คำพูดเสียงดัง คำตะคอก คำหยาบ

ราชาจิตมักเป็นผู้ชอบแสวงหาของอร่อยทาน ไม่ว่าจะอยู่ไกลแสนไกลเพียงใดจะต้องไปแสวงหามาทานให้ได้ เนื่องจากจิตไปเกาะตรงรูปรส ซึ่งจะต้องได้รับการสนองตอบรวมทั้งสิ่งของต่าง ๆ ที่ใส่แล้วต้องดูสวยงาม ไม่ว่าจะเสื้อผ้าหรือเครื่องประดับ ต้องไปซื้อไปหามาครอบครอง แม้ว่าแพง หรือเป็นของมือสองก็ตาม ทั้งนี้เพราะต้องการทำตัวเป็นจุดเด่น คูมริสนิยม ราคะจิตชอบจินตนาการ ช่างฝัน อยากจะได้และอยากจะเป็นสิ่งต่าง ๆ ชอบอ่านนวนิยาย ซึ่งช่วยบรรเทาโลงความเพื่อฝันและจินตนาการให้ไกลสุดขอบฟ้า

2.1.2 โทสะจิต

คนที่อยู่ในกลุ่มโทสะจิต จะมีสภาวะอารมณ์เป็นอารมณ์โกรธง่ายเป็นอาจิม คนที่อยู่ในกลุ่มนี้โดยธรรมชาติแล้วเป็นบุคคลผู้มีหลักการของตนเองในการทำงานและการกระทำต่าง ๆ และมักเป็นผู้เคารพกฎเกณฑ์และมีวินัยสูงกว่าจิตอื่น ๆ และการที่ตนเองมีหลักเกณฑ์ ระเบียบวินัยค่อนข้างสูง จึงทำให้ทนไม่ได้เมื่อมาพบผู้ที่ไม่มีระเบียบวินัย ไม่เคารพหลักเกณฑ์ นอกจากนี้จะเป็นผู้ที่รักษาคำพูด รักษาเวลา จึงทำให้ทนไม่ได้เมื่อมาพบกับคนที่ไม่รักษาคำพูด ไม่รักษาเวลา

กลุ่มโทสะจิตมักคาดหวังว่าโลกจะเป็นอย่างที่ตนเองคิด และจากการที่ตนเองมักจะมีระเบียบวินัยสูงกว่าคนปกติ จึงมักคิดว่าโลกควรจะไปเหมือนตนเอง แต่เมื่อพบว่าโลกไม่ได้เป็นอย่างนั้น และไม่สามารถเปลี่ยนโลกได้ จะเกิดความขุ่นเคืองลึก ๆ อยู่ในใจอยู่เสมอ และพร้อมจะแสดงอารมณ์โมโหออกมาได้ เมื่อพบกับผู้ที่ไม่มีความเป็นระเบียบวินัย หรือความไม่ถูกต้อง

การที่ยึดมั่นในหลักการและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น ๆ ทำให้เป็นคนตรงไปตรงมา ทำให้บุคคลที่เป็นโทสะจึงมีสมาธิแรงมาก แต่ในทางกลับผู้ที่มิพื้นฐานจิตเป็นโทสะจิต มักมีสติค่อนข้างอ่อน เพราะไม่ได้ดูโลกตามความเป็นจริง ไม่ได้ดูว่าคนอื่นเขาคิดอย่างไร แตกต่างกันเราอย่างไร อันที่จริงแล้วคนกลุ่มนี้ไม่ค่อยสนใจผู้อื่นเท่าใดนัก เพราะคิดว่าโลกหรือทุกคนควรจะเปลี่ยนตนเองไปตามหลักการหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง นั่นคือ ทุกคนควรมีวินัย ควรตรงต่อเวลา ควรเคารพกฎเกณฑ์ โลกของกลุ่มโทสะจิตเป็นโลกที่ควรจะเป็น ไม่ใช่เป็นโลกที่เป็นอยู่จริง คนที่ไม่สามารถทำได้จะถูมองว่าไม่มีความสามารถ และจะแสดงท่าทางเย้ยหยัน ดูถูกมนุษย์ ดูถูกโลก

กลุ่มโทสะจิต จึงมีความเมตตากับผู้อื่นมากในระดับที่น้อย เพราะเหยียดหยันว่า เขาเหล่านั้นทำตัว
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของเขาเอง ไม่รักษาคำพูด ไม่มีระเบียบวินัยเอง จึงสมควรได้รับผลกระทบจากการกระทำดังกล่าว อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2.1.3 โมหะจริต

คนที่มีลักษณะโมหะจริตจะเป็นผู้ที่ว่าง ๆ ซึม ๆ ประเทง่วงเหงา หาวนอนเป็นอาฉิม อ่านหนังสือหรือฟังบรรยาย เพียงสักครู่จะตาปรอยหรือหลับไป เป็นผู้ซึม ๆ งง ๆ ไม่รู้จะทำอะไร ปกติจะไม่ชอบทำอะไรถ้าไม่มีใครหรือสถานการณ์มาบังคับ ชอบนั่งเฉย ๆ อารมณ์พื้นฐานคือความเบื่อและความเซ็ง ทำอะไรรู้สึกว่ายากไปหมด รู้สึกเกินความสามารถ แต่ตนเองมักใช้ความพยายามน้อย เพราะมีสมาธิค่อนข้างต่ำ พลังจึงไม่ค่อยมี ทำอะไรจะรู้สึกว่าเบื่อก่อนที่งานนั้นจะเสร็จ และลึก ๆ จะมีความเศร้าอยู่ในใจ เพราะมักคิดถึงตนเองในทางไม่ดีอยู่เสมอ มักจะคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า น้อยเนื้อต่ำใจ รู้สึกตนเองต่ำต้อย ไร้ความสามารถ ไร้วาสนา เป็นผู้ที่น่าสงสาร ตรงตามที่ได้วางโปรแกรมที่ทำลายตนเองไว้ในความคิดตั้งแต่ต้น

คนที่เป็นโมหะจริตมักจะมองเข้าข้างใน ไม่ค่อยมองออกข้างนอก คือ ถ้าจะคิด มักจะนึกคิดเฉพาะเรื่องของตนเอง กลุ่มใจกับเรื่องของตนเอง เสียใจกับปัญหาของตนเอง จนแทบไม่ได้คิดว่าคนอื่นเขามีปัญหาอะไรบ้าง จะช่วยเขาได้อย่างไร การที่หมกมุ่นกับเฉพาะเรื่องตนเองทำให้คนที่เป็นโมหะจริตดูเหมือนจะมีจิตใจค่อนข้างคับแคบ และไม่ค่อยสนใจโลก ไม่สนใจคนอื่น ๆ มากนัก การสนใจเฉพาะปัญหาตนเองทำให้ไม่มีเป้าหมายชีวิตอะไรที่สูงส่งมากนัก ไม่มีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงอะไรเพื่อผู้อื่นหรือสังคม ทำให้แรงขับเคลื่อนพลอยต่ำลงไปด้วย

แต่คนที่เป็นโมหะจริตจะเป็นคนดี ไม่เป็นพิษเป็นภัยต่อสังคม เพราะไม่คิดอิจฉาริษยาใคร ไม่คิดทำร้ายใคร ไม่คิดจะทำให้ใครเดือดร้อน ที่จริงแล้วไม่ออกไปยุ่งเกี่ยวกับใคร หรือเปลี่ยนแปลงใครอยู่แล้ว และตนเองมักจะคิดว่าตนเองเป็นคนดี แต่ไม่เข้าใจว่าการที่เป็นคนดีจึงไม่ก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จ ทำให้รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ รู้สึกไร้โชคไร้วาสนาอยู่ในใจลึก ๆ เป็นผู้ที่อยู่ในสมองด้านขวา ชอบสบาย ๆ ไม่ชอบคิดอะไรอย่างเป็นระบบ ละเอียด ชับซ้อน แต่ชอบฝันไปเรื่อย ๆ ไม่เป็นเรื่องเป็นราว และไม่สามารถเอาความฝันไปทำประโยชน์ได้ เพราะสมาธิไม่แก่กล้าพอ การที่คิดไม่เป็นระบบทำให้ไม่สามารถแสดงความคิด หรือพูดจาอะไรออกมาได้อย่างชัดเจน ดังนั้นมักจะเป็นคนเงียบ ไม่ค่อยพูด หรือมีปากเสียงกับใคร เพราะไม่เคยเรียบเรียงความคิดให้ชัดและเป็นระบบ จึงขาดความมั่นใจในตนเอง จึงไม่กล้าพูด ไม่กล้าแสดงออก

2.1.4 วิตกจริต

ลักษณะพื้นฐานคือ พูดไม่หยุด ชอบแสดงความคิดเห็น มีคำถามมากมาย เพราะได้ยินเสียงพูดตลอดเวลา สมองเต็มไปด้วยความคิด ฟุ้งซาน สับสนวุ่นวาย มีหลายความคิดซ้อนกัน แต่มักสรุปประเด็นสำคัญหรือจัดระบบไม่ได้ อย่างไรก็ตาม คนทั่วไปมักมองว่า คนที่วิตกจริตมีปัญหาสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพราะเป็นผู้ที่สามารถคิดได้เร็ว พูดได้มาก ประเด็นเต็มไปหมด ฟังเผิน ๆ แล้ว น่าประทับใจ ถ้าไม่คิดอะไรมาก วิดกจริตไม่สามารถหยุดความคิดของตนเองได้ และไม่สามารถเลือกว่าจะคิดอะไรได้ การคิดมักจะย่ำคิดในทางลบ มองโลกในแง่ร้าย มักคิดว่าโลกชั่วร้าย คนอื่นจะพยายามเอาตัวเอาเปรียบตนเอง ไม่สามารถเชื่อใจใครได้ มักคิดในทางลบ เช่น การคิดอิจฉา คิดเรื่องต่าง ๆ ในแง่ไม่มีดี และความคิดดังกล่าวจะเกิดขึ้นขึ้นมาอย่างควบคุมไม่ได้ เป็นการย่ำคิดในทางลบ คนที่เป็นจริตอื่น ๆ อาจไม่เข้าใจว่าคิดไปทำไม แต่ผู้เป็นวิดกจริตไม่อาจปิดความคิด เหมือนอยู่ในน้ำทะเล โดนคลื่น กระชากไปเรื่อย ๆ

หน้าตาปกติจะบึ้ง ยิ้มไม่ออก ไม่มีความรู้สึก แต่มีอารมณ์รุนแรง คำพูดจะรุนแรง เพราะอยู่ในความคิด เช่น เวลาวิจารณ์คนมักใช้คำพูดรุนแรงทำให้คนชอกช้ำเกิดกรรมเวร คนทั่วไปมักไม่ค่อยชอบ และมักถูกทำร้ายทางกาย วาจาและใจ เป็นการย่ำการมองว่าโลกชั่วร้ายมากยิ่งขึ้น และจะเป็นผู้รุ่มร้อน แต่ในอีกด้านหนึ่งการพูดมาก คิดมาก ใช้พลังงานทำให้ดูเหนื่อยโทรม คนที่เป็นวิดกจริตนั้น ปากกับใจจะไม่ตรงกัน เวลาพูดนัยน์ตาจะกรอกไปกรอกมา พูดอย่างคิดอย่าง และยังไม่ค่อยชอบรักษาสัญญา เพราะมีความคิดมากมายเกิดขึ้นตลอดเวลา คิดกลับไปกลับมา ประกอบกับมีอัตราสูง มักกลัวเสียเปรียบ ถ้าเปลี่ยนสิ่งที่สัญญาได้จะเปลี่ยนตลอดเวลา เวลาติดต่อเจรจากับผู้อื่น มักปกปิดสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือในคำพูดอาจมีสิ่งอื่นซ่อนเร้นไว้อยู่

2.1.5 ศรัทธาจริต

โดยทั่วไปแล้วบุคคลในกลุ่มศรัทธาจริตเป็นผู้ใฝ่ดี อยากเป็นคนดี เป็นผู้พยายามแสวงหาบุคคลหรือพบความเชื่อที่หวังว่าจะนำพาชีวิตของตนเอง ครอบครัวยุหรือสังคมไปสู่ความเจริญยิ่งขึ้น เมื่อคิดว่าค้นพบแล้ว จะมีความยึดมั่นอย่างแรงกล้าในตัวบุคคล หลักการ และความเชื่อนั้น ๆ บุคคลที่มีศรัทธาจริตเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะเสียสละเพื่อบุคคล อุดมการณ์ หรือความเชื่อที่ตนเองเคารพยึดมั่น การเสียสละมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความเข้มข้นของศรัทธาจริตในแต่ละคน ยังมีศรัทธาจริตสูงเท่าใด ยิ่งเต็มใจจะเสียสละทรัพย์สินจำนวนมหาศาลเพื่อความสุขส่วนตัวหรือแม้แต่ชีวิตเพื่อผู้อื่น

ผู้อยู่ในประเภทศรัทธาจริตเป็นผู้เชื่อมั่นว่าตนเองมีหลักการอุดมการณ์ คิดว่าตนเองเป็นคนดี นำศรัทธาประเสริฐมากกว่าพุทธจริต เพราะคิดอย่างมีหลักการและพูดอย่างมีหลักการตลอด แต่คนที่มิศรัทธาจริตอย่างรุนแรงพระพุทธเจ้ากล่าวว่าเป็นผู้มีปัญญาน้อย เพราะมีความเชื่ออย่างรุนแรงว่าจะเป็นอย่างนั้น และจะไม่ยอมรับความคิดของคนอื่น หากคนอื่นมีความคิดแตกต่างออกไป และมักไม่ได้พิจารณาเหตุผล คนในกลุ่มศรัทธาจริตจึงต้องคิดถึงหลักกาลามสูตร อย่าเชื่อเพราะตามกันมา อย่าเชื่อเพราะเป็นศาสนา อย่าเชื่อเพราะเป็นครูบาอาจารย์ อย่าเชื่อเพราะเห็นว่ามีเหตุมีผลสอดคล้องกับความคิดของเรา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.6 พุทธิจริต

บุคคลที่เป็นพุทธิจริตจะเป็นผู้ที่มีความคิดเป็นเหตุเป็นผลมองปรากฏการณ์ต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริง บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ปราศจากการปรุงแต่ง ปราศจากทัศนคติและอคติ ความชอบไม่ชอบของตนเองเข้ามาเกี่ยวข้อง ในส่วนนี้ บุคคลผู้เป็นพุทธิจริตจะแตกต่างกับวิตกจริต และจริตอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด บุคคลผู้เป็นวิตกจริต เป็นนักคิดวิเคราะห์เช่นกัน แต่จะวิเคราะห์บนพื้นฐานของความจริงส่วนหนึ่งประสมกับสิ่งที่ตนเองคิดปรุงแต่งขึ้น ประสมอคติและประสบการณ์เก่าของตนเอง เสมือนว่าคิดได้ซับซ้อนและลึกซึ้ง เนื่องจากวิตกจริตมักคิดว่าตนเองเก่ง และฉลาด เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ดังนั้น อัดตาที่สูงทำให้ไม่ใส่ใจมากเท่าใดนักที่จะมองโลกตามความจริง ที่สำคัญคือ วิตกจริตมักแยกไม่ออกระหว่างเรื่องจริงกับเรื่องที่ตนเองคิดขึ้น ดังนั้น แม้วิตกจริตจะเป็นนักคิด แต่ความคิดมักจะไม่ถูกต้องบุคคล ๆ หนึ่ง ๆ ไปจากความจริงอยู่เสมอ ในขณะที่บุคคลเป็นพุทธิจริต มีอึดอาดต่ำกว่าจริตอื่น ๆ เพราะจิตใจเปิดรับต่อข้อเท็จจริงต่าง ๆ และพร้อมจะวิเคราะห์ข้อเท็จจริงเหล่านั้น อันไหนขัดแย้งต่อระบบความเชื่อเดิมของตน แต่สมด้วยเหตุด้วยผล พร้อมจะเปลี่ยนแปลงจุดยืน เพราะพุทธิจริตไม่เคยเชื่อว่าจะมีความจริงอะไรถูกต้องตลอดกาล เนื่องจากสรรพสิ่งต่าง ๆ หลีกไม่พ้นหลักของการเปลี่ยนแปลง หรือที่ภาษาพระเรียกว่า “อนิจจัง” ดังนั้น ความจริงในเวลาหนึ่งในสถานการณ์หนึ่งเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นพุทธิจริตสามารถมองสถานการณ์ต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริงได้ชัดเจน โดยไม่มีการใส่สีของความชอบหรือไม่ชอบเข้ามาเกี่ยวข้อง

ส่วน โมหะจริต มักจะอยู่ในความรู้สึกมากกว่าความคิด มักไม่ค่อยคิด หรือคิดไม่ออก และถ้าหากจะคิด มักมองกลับมาดูตนเองมากกว่าสถานการณ์ภายนอกตามความเป็นจริง สิ่งที่คิดมักจะเป็นไปในทางไม่ดีเกี่ยวกับตนเอง โดยไม่มีเหตุผลกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ มักมีอคติเกี่ยวกับตนเอง มองตนเองว่าไม่ดี ไม่เก่ง ไม่สวย ไม่หล่อ เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการแสดงออกของอัดตาแบบหนึ่ง เป็นแบบที่ผุดขึ้นภายใน ไม่ได้ส่งออกไปภายนอก แต่เป็นการทิ่มแทงทำลายตนเอง ซึ่งตรงข้ามกับวิตกจริต ที่มักมองตนเองเก่งฉลาด เห็นบุคคลอื่นทั้งปวง

ส่วนราคะจริตจะคิดแสวงหาความอภิรมย์ ทั้งทางกาย วาจาและใจ โดยเฉพาะรูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส ดังนั้น กลุ่มนี้จะไม่สนใจคำพูดที่มีเหตุผลเท่ากับคำพูดที่ไพเราะหวานหู ไม่สนใจคิดวิเคราะห์หาเหตุผลวิธีทำให้น้ำตาารูปร่างดูสวยสดงดงาม หาซื้อเสื้อผ้าสวยงามและทานอาหารเอร็ดอร่อย การที่ต้องคิดอะไรเป็นเรื่องเป็นราว จะมีอาการเสมือนว่าถูกรรณชาติลงโทษ จะปวดหัว ไมเกรน หากมีชีวิตอยู่แบบสบาย ๆ จะดีกว่า

ส่วนโทสะจริต จะเคร่งครัดอยู่ในรูปแบบ หรือกรอบอย่างล่งหน้าอยู่ในใจ เช่นอยู่ในระเบียบ กฎเกณฑ์หรือหลักการที่ตนเองเชื่อว่าถูกต้อง อะไรที่ไม่เป็นไปตามหลักการหรือระเบียบ กฎเกณฑ์ย่อมเป็นสิ่งไม่ดี ไม่ถูกต้อง ฉะนั้นเหตุผลของโทสะจริตจึงมีลักษณะแคบ เคร่งครัด และ

ตายตัว จะหวังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เป็นไปได้ยาก และหากใครไม่เห็นตัวกับความ คิดเห็นของตนเองนั้น “ยอมหักดีกว่ายอมงอ”

ส่วนศรัทธาจิต จะตั้งอยู่บนความเชื่อ ความยึดมั่นในบุคคลหรือแนวความคิดใดความคิด หนึ่ง ความเชื่อ และความยึดมั่นมักอยู่เหนือการใช้เหตุผลอะไรที่ไม่เป็นไปตามสิ่งที่ตนเองเชื่อถือ ย่อมไม่ถูกต้อง ความรู้สึกของความเป็นพวกเขาพวกเรา ดิคืออยู่ในใจเสมอ พวกเราย่อมดีกว่าพวกเขา เนื่องจากศรัทธาจิตจะยึดมั่นอย่างรุนแรงและมีอาการแสดงออกอย่างไม่เกรงใจผู้ใด โอกาสที่จะใช้ กำลังเข้าตัดสินปัญหาจึงเป็นไปได้มาก ขอให้ผู้มีผู้นำมาปลุกให้ลุกฮือ พร้อมจะพลีกายหรือสละ ทรัพย์เพื่อเดินตามผู้ที่ตนเชิดชูบูชา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (The need - hierarchy conception of human motivation)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความ ต้องการในระดับหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ประกอบด้วย (ศรีเรือน แก้วกังวาน. 2536)

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของ มนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถ ตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่ การงาน
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (affiliation or acceptance needs) เป็นความ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และ ได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความ ต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพ นับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (the need - hierarchy conception of human motivation) มาสโลว์ เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้น ไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความปลอดภัย ตลอดจนความต้องการที่จะถูกระงับอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ

ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และถ้าบุคคลใดประสบความสำเร็จเล็กน้อยที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้จะไม่ได้รับการกระตุ้น ให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลจะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่น ๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน มาสโลว์อธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขา และจะไม่ต้องต้องการสิ่งอื่นใดอีก ชีวิตของเขาถือว่าได้ว่าเป็นเรื่องของการรับประทาน สิ่งอื่น ๆ นอกจากนี้ จะไม่มีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

2. ความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้ว บุคคลจะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง มาสโลว์ กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตเห็นได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็ก ๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็ก ๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น เช่น ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้อง และฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักจะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการฝันร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครอง และการให้กำลังใจ มาสโลว์กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดจันและตามใจมากเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัย การให้นอนหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียงแต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้น แต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่มั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย

ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่าง ๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยของผู้อื่น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตนเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่น ๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้

มาสโลว์ ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการ โรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (obsessive-compulsive neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและกำลังมีอันตรายต่าง ๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขา และเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของ โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความ

ต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาสโลว์คัดค้านกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการทดแทนสัญชาตญาณทางเพศ (sublimation) สำหรับ มาสโลว์ ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ มาสโลว์ ยังย้ำว่า ความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะที่การรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่น และรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักจะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป มาสโลว์ มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะจะเป็นสาเหตุให้เกิดความคับข้องใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่าง ๆ สิ่งที่ดีควรสังเกตประการหนึ่ง คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตนเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้าม เนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้ มาสโลว์ กล่าวว่า สิ่งนี้เนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็ก ย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก มาสโลว์เปรียบเทียบว่า ความต้องการความรักเป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผล และทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่อง แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ มาสโลว์ ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องเมื่อภายหลังจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว และมาสโลว์ กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด ดังตัวอย่างที่ มาสโลว์ นำมาอ้างคือหญิงสาวคนหนึ่งซึ่งเธอคิดว่าการตอบสนองความต้องการความรักของเธอได้ ดำเนินไปด้วยดี แล้วเธอจึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอ และได้ประสบความสำเร็จเป็นนัก ธุรกิจที่มีชื่อเสียงและอย่างไม่คาดฝันสามีได้ผลจากเธอไป ในเหตุการณ์เช่นนี้ปรากฏว่าเธอวางมือ จากธุรกิจต่าง ๆ ในการทำงานที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่องนับถือ และเปลี่ยนมาใช้ความพยายาม ที่จะเรียกร้องสามีให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอเป็นตัวอย่างของความต้องการความรัก ซึ่งครั้งหนึ่งเธอได้รับแล้ว และถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรักโดยสามีหวนกลับคืนมา เธอจะ กลับไปเกี่ยวข้องกับโลกธุรกิจอีกครั้งหนึ่ง

ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่ว ๆ ไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติ ของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และ ความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการ ขาดความรู้สึกต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่ พึงพอใจ เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเอง ในทางนิเสธ (negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขลาดกลัวและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์และ สิ้นหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็น อยู่กับการได้รับการได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงจังใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจาก สถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียร พยายามของบุคคล และความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจาก ผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริง และเป็นที่ยอมรับกันว่าการ ได้รับความนับถือยกย่องมีพื้นฐาน จากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับ ขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง จะเกิดขึ้น มาสโลว์ อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุก อย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จ ในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลัง อย่างเต็มที่ในสิ่งที่ทำลายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุง ตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการ เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินจะต้องวาดรูป กวีจะต้องเขียน โคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นผู้ที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง” ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็น ไปโดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว มาสโลว์ เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวตนเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักผู้จัดทำเนื้อหาได้เผยแพร่เอกสารนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่ว ๆ ไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกรสามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ได้ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างกันกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่าเป็นระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

มาสโลว์ ได้ยกตัวอย่างของความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ในกรณีของนักศึกษาชื่อ Mark ซึ่งเขาได้ศึกษาวิชาบุคลิกภาพเป็นระยะเวลายาวนานเพื่อเตรียมตัวเป็นนักจิตวิทยาคลินิก นักทฤษฎีคนอื่น ๆ อาจจะอธิบายว่าทำไมเขาจึงเลือกอาชีพนี้ ตัวอย่าง เช่น Freud อาจกล่าวว่ามันสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับสิ่งที่เขาเก็บกด ความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องเพศไว้ตั้งแต่วัยเด็ก ขณะที่ Adler อาจมองว่ามันเป็นความพยายามเพื่อชดเชยความรู้สึกด้อยบางอย่างในวัยเด็ก Skinner อาจมองว่าเป็นผลจากการถูกวางเงื่อนไขของชีวิตในอดีต ขณะที่ Bandura สัมพันธ์เรื่องนี้กับตัวแปรต่าง ๆ ทางการเรียนรู้ทางสังคม และ Kelly อาจพิจารณาว่า Mark กำลังจะพุ่งตรงไปเพื่อที่จะเป็นบุคคลที่เขาต้องการจะเป็นตัวอย่างที่แสดงถึง การมุ่งตรงไปสู่เป้าประสงค์ในอาชีพโดยความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงและถ้าจะพิจารณากรณีของ Mark ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ถ้า Mark ได้ผ่านการเรียนวิชาจิตวิทยาจนครบหลักสูตรและได้เขียนวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกและในที่สุดได้รับปริญญาเอกทางจิตวิทยาคลินิก สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ Mark ต่อไปคือ เมื่อเขาสำเร็จการศึกษาดังกล่าวแล้วถ้ามีบุคคลหนึ่งได้เสนองานให้เขาในตำแหน่งตำรวจสืบสวน ซึ่งงานในหน้าที่นี้จะได้รับค่าตอบแทนอย่างสูงและได้รับผลประโยชน์พิเศษหลาย ๆ อย่างตลอดจนรับประกันการว่าจ้างและความมั่นคงสำหรับชีวิต เมื่อประสบเหตุการณ์เช่นนี้ Mark จะทำอย่างไร ถ้าคำตอบของเขาคือ “ตกลง” เขาจะย้อนกลับมาสู่ความต้องการระดับที่ 2 คือความต้องการความปลอดภัย สำหรับการวิเคราะห์ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง มาสโลว์ กล่าวว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นในสิ่งนั้น” เรื่องของ Mark เป็นตัวอย่างง่าย ๆ ว่า ถ้าเขาดตกลงเป็นตำรวจสืบสวน เขาจะไม่มีโอกาสที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ทำไมทุก ๆ คนจึงไม่สัมฤทธิ์ผลในการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (why can't all people achieve self-actualization) ตามความคิดของ มาสโลว์ ส่วนมากมนุษย์แม้จะไม่ใช้ทั้งหมดที่ต้องการแสวงหาเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ภายในตน จากงานวิจัยของเขาทำให้ มาสโลว์ สรุปว่าการรู้ถึงศักยภาพของตนนั้นมาจากพลังตามธรรมชาติและจากความจำเป็นบังคับ ส่วนบุคคลที่มีพรสวรรค์มีจำนวนน้อยมากเพียง 1% ของประชากรที่ มาสโลว์ ประมาณ มาสโลว์ เชื่อว่าการนำศักยภาพของตนออกมาใช้เป็นสิ่งที่ยากมาก บุคคลมักไม่รู้ว่า ตนเองมีความสามารถและไม่ทราบว่าศักยภาพนั้น จะได้รับการส่งเสริมได้อย่างไร มนุษย์ส่วนใหญ่ยังคงไม่มั่นใจในตนเองหรือไม่มั่นใจในความสามารถของตนจึงทำให้หมดโอกาสเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และยังมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มาบดบังพัฒนาการทางด้านความต้องการของบุคคลดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิทธิพลของวัฒนธรรม ตัวอย่างหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของสังคมมีต่อการเข้าใจตนเอง คือแบบพิมพ์ของวัฒนธรรม (cultural stereotype) ซึ่งกำหนดว่าลักษณะเช่นไรที่แสดงความเป็นชาย (masculine) และลักษณะใดที่ไม่ใช่ความเป็นชาย เช่น จัดพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเมตตากรุณา ความสุภาพและความอ่อนโยน สิ่งเหล่านี้วัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า “ไม่ใช่ลักษณะของความเป็นชาย” (unmasculine) หรือความเชื่อถือของวัฒนธรรมด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่ไม่มีคุณค่า เช่น ยึดถือว่าบทบาทของผู้หญิงขึ้นอยู่กับจิตวิทยาพัฒนาการของผู้หญิง เป็นต้น การพิจารณาจากเกณฑ์ต่าง ๆ ดังกล่าวนี้เป็นเพียงการเข้าใจ “สภาพการณ์ที่ดี” มากกว่าเป็นเกณฑ์ของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ประการสุดท้าย มาสโลว์ ได้สรุปว่าการไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ถูกต้องของการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจตน โดยพยายามหลีกเลี่ยงหรือจัดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ของตน บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะพิทักษ์ความมั่นคงปลอดภัยของตน โดยแสดงพฤติกรรมในอดีตที่เคยประสบผลสำเร็จ แสวงหาความอบอุ่น และสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

2.3 ประวัติความเป็นมาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การศึกษา การค้นคว้าวิจัย และการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้า ทางอุตสาหกรรม และ เศรษฐกิจของประเทศเดิมที่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พ.ศ. 2514 ด้วยการรวมวิทยาลัย โทรคมนาคนนทบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรีเข้าด้วยกัน โดยแต่ละแห่งมีฐานะเป็นวิทยาเขต วิทยาลัยโทรคมนาคนนทบุรีเป็นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตนทบุรี และในปีเดียวกันนั้น ได้ย้ายไปที่ อำเภอลาดกระบัง เป็นวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2556)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วยพระนาม "พระจอมเกล้า" ซึ่งได้รับพระมหากรุณาธิคุณ โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานตามพระบรมนามาภิไธย แห่งพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และมีพระบรมราชานุญาต ให้อัญเชิญตรา "พระมหามงกุฎ" มาเป็นสัญลักษณ์แห่งสถาบันฯ ด้วย นับเป็นสิ่งอันศักดิ์สิทธิ์ และเป็นมหามงคลยิ่ง ส่วนคำว่า "เจ้าคุณทหาร" นั้น มีไว้เพื่อเป็นอนุสรณ์แด่ท่านเจ้าพระยาสุรวงศ์ไวยวัฒน์ (วร บุนนาค)

หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า "เจ้าคุณทหาร" ตามที่ ท่านเลี่ยม พรตพิทยพยัต ทายาทของท่าน ได้แจ้งความ ประสงค์ไว้ในการบริจาคที่ดิน อันเป็นที่ตั้งของสถาบันฯ ในปัจจุบัน

การบริจาคที่ดิน 1,041 ไร่ให้กระทรวงศึกษาธิการ ในสมัยที่หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล เป็น ปลัดกระทรวง เพื่อสร้างสถาบันฯ นั้น มี นายเจียน จำปีญญา ครูใหญ่คนแรกของโรงเรียนพรตพิทยพยัต เป็นผู้ประสานงาน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หรือที่นิยมเรียกกันทั่วไปว่า "พระจอมเกล้าลาดกระบัง" มีประวัติความเป็นมา ดังนี้

24 สิงหาคม 2503 ก่อตั้งศูนย์ฝึกโทรคมนาคม นนทบุรี สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงนาม ในข้อตกลงความช่วยเหลือทางวิชาการจากรัฐบาลญี่ปุ่น

พฤษภาคม 2507 ศูนย์ฝึกโทรคมนาคม นนทบุรี เปลี่ยนฐานะเป็นวิทยาลัยโทรคมนาคม นนทบุรี

24 เมษายน 2514 โดยรวมวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี เข้าด้วยกัน และจัดตั้งเป็น "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า"

24 สิงหาคม 2514 วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี เปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ศูนย์นนทบุรี

5 พฤศจิกายน 2514 วิทยาลัยวิชาการก่อสร้าง บางพลัด โอนมาสังกัดสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า ศูนย์นนทบุรี และเปลี่ยนชื่อเป็น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

29 มิถุนายน 2517 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้โอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และเปลี่ยนคำว่า "ศูนย์" เป็น "วิทยาเขต" โดยศูนย์นนทบุรี เปลี่ยนเป็น วิทยาเขตนนทบุรีลาดกระบัง

10 พฤศจิกายน 2520 จัดตั้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์

22 เมษายน 2522 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร ได้โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตนนทบุรีลาดกระบัง และเปลี่ยนชื่อวิทยาเขต เป็นวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

9 พฤษภาคม 2524 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร เปลี่ยนชื่อเป็น คณะเทคโนโลยี การเกษตร และจัดตั้งสำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์

20 กุมภาพันธ์ 2529 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เปลี่ยนเป็น สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

22 พฤษภาคม 2529 จัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

9 ธันวาคม 2531 จัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์ โดยแยกออกจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และวิทยาศาสตร์

29 พฤษภาคม 2534 จัดตั้งสำนักหอสมุดกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 27 กุมภาพันธ์ 2539 จัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 20 มิถุนายน 2539 จัดตั้งวิทยาเขตชุมพร
- 29 สิงหาคม 2539 จัดตั้งสำนักทะเบียนและประมวลผล
- 8 ตุลาคม 2539 จัดตั้งวิทยาเขตระยองตามมติคณะรัฐมนตรี
- 1 ตุลาคม 2540 จัดตั้งสำนักวิจัยการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 29 มีนาคม 2543 จัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ และจัดตั้ง โครงการคณะอุตสาหกรรมเกษตร
- 17 สิงหาคม 2548 จัดตั้งสำนักงานกฎหมายและตรวจสอบ
- 21 กันยายน 2548 จัดตั้งสำนักงานประกันคุณภาพและบริหารองค์ความรู้ และจัดตั้งสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการพระจอมเกล้าลาดกระบัง
- 21 กันยายน 2548 จัดตั้งสำนักงานสารสนเทศและประชาสัมพันธ์
- 29 มีนาคม 2549 จัดตั้งสำนักงานบริหารการวิจัย
- 11 สิงหาคม 2549 จัดตั้งสำนักวิจัยนาโนเทคโนโลยี
- 24 มกราคม 2550 จัดตั้งสำนักวิจัยร่วมด้านเทคโนโลยีการบันทึกข้อมูลและการประยุกต์ใช้งาน
- 29 พฤศจิกายน 2549 จัดตั้งสำนักตรวจสอบภายใน
- 16 พฤษภาคม 2550 จัดตั้งสำนักงานสภาคณาจารย์
- 28 พฤศจิกายน 2550 จัดตั้งกองซ่อมบำรุง และจัดตั้งกองพัสดุ
- 2551 จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบัน

2.4.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (พ.ศ. 2555 - 2563)

1. ปรัชญา “การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นรากฐานที่ดีของการพัฒนาประเทศ” (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2556)
2. ปณิธาน “มุ่งมั่นให้การศึกษา และวิจัยเพื่อผลิตทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีของประเทศ”
3. วิสัยทัศน์ “เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียน ในปี ค.ศ.2020”
4. พันธกิจ ตามพระราชบัญญัติสถาบัน ที่กำหนดไว้ 4 ด้านคือ
 - 4.1 การจัดการเรียนการสอน
 - 4.2 การวิจัย
 - 4.3 บริการวิชาการ
 - 4.4 ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.2 สัญลักษณ์ประจำสถาบัน

สัญลักษณ์ประจำสถาบัน มีพระบรมราชานุญาต ให้อัญเชิญตรา "พระมหาพิชัยมงกุฏ" มาเป็นสัญลักษณ์แห่งสถาบัน ตามนาม "พระจอมเกล้า" ซึ่งได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานตามพระบรมนามาภิไธย แห่งพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยดอกไม้ประจำสถาบัน คือ ดอกแกลแสด และสีประจำสถาบัน คือ สีแสด ซึ่งเป็นสีประจำรัชกาลที่ 4 และสีขาว (ภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 ตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันฯ พระมหาพิชัยมงกุฏ
ที่มา : (http://www.kmitl.ac.th/pr_eng/info/logo/logo.html)

2.5 คณะและหน่วยงานภายในสถาบัน

2.5.1 คณะภายในสถาบัน

ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก มีทั้งหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรภาคสมทบ และหลักสูตรนานาชาติ ประกอบด้วยคณะทั้งหมด 7 คณะ 4 วิทยาลัย และ 1 วิทยาเขต ได้แก่

1. คณะวิศวกรรมศาสตร์
2. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
3. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
4. คณะวิทยาศาสตร์
5. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
6. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. คณะอุตสาหกรรมเกษตร
8. วิทยาเขตชุมพร
9. วิทยาลัยนานาชาติ
10. วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง
11. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล
12. วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.2 องค์กรและหน่วยงานภายในสถาบัน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีองค์กรและหน่วยงาน ได้แก่

1. สำนักงานสภาสถาบัน
2. สำนักงานอธิการบดี
3. ส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลาง
4. ส่วนบริหารงานทั่วไป
5. ส่วนสารนิเทศและประชาสัมพันธ์
6. ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
7. ส่วนการคลัง
8. ส่วนพัสดุ
9. ส่วนบำรุงรักษาและยานพาหนะ
10. ส่วนอาคารสถานที่
11. ส่วนแผนงาน
12. ส่วนบริหารวิชาการและวิจัย
13. ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา
14. ส่วนวิเทศสัมพันธ์
15. ส่วนกิจการนักศึกษา
16. ส่วนนิติการ
17. สำนักบริการคอมพิวเตอร์
18. สำนักหอสมุดกลาง
19. สำนักทะเบียนและประมวลผล
20. สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการพระจอมเกล้าฯลาดกระบัง
21. ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจพระจอมเกล้าฯ ลาดกระบัง
22. ศูนย์วิจัยทางนาโนสเกลฟิสิกส์
23. ศูนย์เครือข่ายการวิจัยด้านเทคโนโลยีเนื้อสัตว์
24. KMITL AUN/SEED-Net Office New!
25. สภาคณาจารย์และพนักงาน
26. สมาคมศิษย์เก่า
27. สำนักงานมหาวิทยาลัยโตโกภาคพื้นเอเชียประจำ สจล.
28. Fukuoka Institute of Technology (FIT) ประเทศญี่ปุ่น
29. โครงการมหาวิทยาลัยรวมพลังหารสอง
30. ศูนย์ประสานราชการไสสะฮาด สจล.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 สำนักงานอธิการบดี

2.6.1 วิสัยทัศน์ ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ ของสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง(พ.ศ. 2555 - 2563)

1. วิสัยทัศน์ เป็นหน่วยงานกลางที่ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง มุ่งสู่มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ภายในปี 2558
2. ปรัชญา มาตรฐานการบริการเป็นรากฐานสู่ความสำเร็จ
3. ปณิธาน มุ่งมั่นพัฒนา สร้างสรรค์ ระบบการให้บริการตามมาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ
4. พันธกิจ ให้บริการเพื่อสนับสนุนพันธกิจของสถาบัน

2.6.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ ของสำนักงานอธิการบดี สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการให้บริการตามมาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

เป้าประสงค์ ให้บริการตามมาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ 1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ

1.1 พัฒนาระบบการให้บริการตามมาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

1.2 พัฒนาระบบบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ

เป้าประสงค์ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด 1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

กลยุทธ์ 1.3 สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อระบบบริหารจัดการ

กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยง

2.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

2.3 พัฒนาโครงสร้างองค์กรแบบรวมศูนย์การให้บริการ

เป้าประสงค์ มีการบริหารจัดการทรัพยากรและคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด 1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการบริหารจัดการ

ทรัพยากรและคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ 2.4 เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร

2.5 พัฒนาด้านกายภาพ ภูมิทัศน์ และสิ่งแวดล้อม

2.6 เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการเงิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าประสงค์	มีการพัฒนาคุณภาพและการเรียนรู้
ตัวชี้วัด	1. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้
กลยุทธ์	2.7 สร้างกระบวนการจัดการความรู้ 2.8 พัฒนาระบบประกันคุณภาพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	พัฒนาบุคลากรให้มีการทำงานเป็นทีมด้วยใจบริการ
เป้าประสงค์	บุคลากรทำงานเป็นทีมด้วยใจบริการ
ตัวชี้วัด	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผู้ให้บริการ
กลยุทธ์	3.1 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ 3.2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล 3.3 ส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	พัฒนาระบบสารสนเทศการให้บริการ
เป้าประสงค์	มีระบบสารสนเทศที่มีศักยภาพเพื่อการบริหารจัดการ
ตัวชี้วัด	1. ระดับคะแนนความพึงพอใจในการเข้าถึงข้อมูล
กลยุทธ์	4.1 จัดหาระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลกลางเพื่อสนับสนุนพันธกิจของสถาบัน 4.2 สนับสนุนการนำฐานข้อมูลกลางไปใช้เพื่อการบริหารจัดการกลาง
	2.6.3 โครงสร้างองค์กร
	สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
	ประกอบด้วย 14 ส่วนงาน ได้แก่
	1. ส่วนบริหารงานทั่วไป
	2. ส่วนสารสนเทศและประชาสัมพันธ์
	3. ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
	4. ส่วนการคลัง
	5. ส่วนพัสดุ
	6. ส่วนบำรุงรักษาและยานพาหนะ
	7. ส่วนอาคารสถานที่
	8. ส่วนแผนงาน
	9. ส่วนบริหารวิชาการและวิจัย
	10. ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา
	11. ส่วนวิเทศสัมพันธ์
	12. ส่วนกิจการนักศึกษา

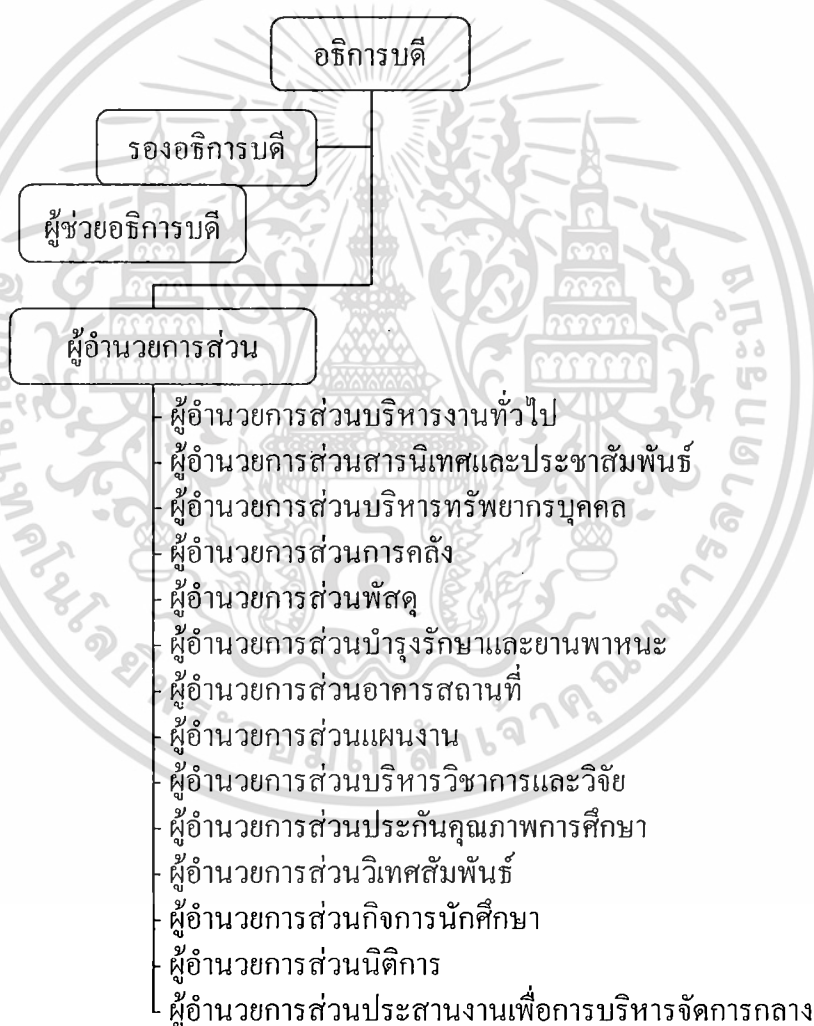
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13. ส่วนนิติการ

14. ส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลาง

2.6.4 ระบบการบริหารงาน

สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีอธิการบดี เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีทำหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย โดยรับผิดชอบงานบริหาร กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ของส่วนงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี และในแต่ละส่วนงานนั้น มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารภายในส่วนงาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่อธิการบดีมอบอำนาจ (ภาพที่ 2.2)



ภาพที่ 2.2 ระบบการบริหารงาน สำนักงานอธิการบดี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่มา : (<http://www.kmitl.ac.th/plandiv>)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6.5 หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี

1. ส่วนบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไป ของสำนักงานอธิการบดี ได้แก่ งานสารบรรณและธุรการทั่วไป การประสานงานในการจัดพิธีการ และงานพิธีที่สำคัญ ๆ ของสถาบัน งานเลขานุการผู้บริหาร รวมทั้งประสาน สื่อสาร และจัดทำข้อมูลศิษย์เก่าของสถาบัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างศิษย์เก่ากับสถาบัน และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย (ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2553)

2. ส่วนสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการแสวงหา ติดตาม รวบรวม ประมวลผลข้อมูลและข่าวสารเพื่อเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ และ Website สถาบัน การพัฒนาสื่อเผยแพร่และสารนิเทศจัดทำและผลิตรายการ โทรทัศน์ สื่อเสียง และสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ สถานีวิทยุกระจายเสียงและหนังสือพิมพ์ รวมทั้งทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลประชาสัมพันธ์ วิทยุ สื่อสาร เสียงตามสายและโทรทัศน์วงจรปิด พิมพ์ตำราเอกสารประกอบการสอนหนังสือ เอกสาร คู่มือ สารสาร การเข้าเล่มหนังสือและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3. ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารองค์ความรู้ ได้แก่ การบริหารอัตราค่าจ้าง ให้เป็นไปตามแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหา การบรรจุ การจ้าง การพิจารณาคุณวุฒิ การตรวจสอบวุฒิ การแต่งตั้ง การปรับวุฒิ เปลี่ยนตำแหน่ง เลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง การตัด โอนอัตราและเงินเดือนหรือค่าจ้าง การ โอน การย้าย การทำบัญชีถือจ่าย และปรับเพิ่มเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้าง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน การพ้นจากงาน การวางแผนและจัดระบบพัฒนาบุคลากร การกำหนดมาตรฐานภาระงาน การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การอนุมัติไปราชการ การลาทุกประเภท การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร การจัดทำบัตรประจำตัวบุคลากร การบริหารกองทุนเพื่อการศึกษาของบุคลากรภายใต้คณะกรรมการกองทุนเพื่อการศึกษาของบุคลากรสถาบัน และทุนพัฒนาบุคลากรภายในประเทศจากแหล่งทุนภายนอก จัดระบบและบริการด้านสวัสดิการให้แก่บุคลากรทุกประเภท จัดทำแผนการจัดการความรู้ของสถาบันและดำเนินการจัดการความรู้ในสถาบัน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4. ส่วนการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคลัง ได้แก่ การแจ้งเงินประจำงวดที่ได้รับการอนุมัติ ตรวจสอบ ควบคุม เบิกจ่ายเงินทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้สถาบัน ตรวจสอบเอกสารสัญญาขี้อายืมเงิน จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้เงินยืม จัดทำใบรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย จัดทำงบเดือน จัดทำรายงานการรับเงิน และจ่ายเงินทุกประเภท ทดรองจ่าย และวางฎีกาเบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร จัดทำบัญชีจากทุกแหล่งเงิน บันทึกค่าเสื่อมราคา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรัพย์สินในระบบบัญชี บันทึกการปรับปรุงบัญชีต่าง ๆ จัดทำรายงานทางการเงิน วิเคราะห์งบการเงิน รวมทั้งจัดทำต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิตตามหลักเกณฑ์ของกรมบัญชีกลางและสถาบัน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

5. ส่วนพัสดุ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัสดุ ได้แก่ การจัดทำแผนงานหลักการจัดหาพัสดุ ตรวจสอบและควบคุมการจัดหาให้เป็นไปตามคุณลักษณะเฉพาะและมาตรฐานครุภัณฑ์ จัดซื้อ/จ้างพัสดุ จัดทำข้อตกลงสัญญา เปรียบเทียบราคาพัสดุ ให้เป็นไปตามแผนหรือนโยบายของสถาบัน สรุปรายงานผลการจัดหาในรอบปีงบประมาณ ติดตามและเร่งรัดคู่สัญญาให้ปฏิบัติตามสัญญา ประสานงานตรวจรับพัสดุ การบันทึกมูลค่าทรัพย์สินเพื่อคำนวณค่าเสื่อมราคา การปรับและสงวนสิทธิการปรับเปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญา จัดทำเอกสารขอเปิดเลตเตอร์ออฟเครดิต (L/C) ในการจัดซื้อจากต่างประเทศ การขอยกเว้นอากรนำเข้าพัสดุ ตรวจสอบการรับประกันคุณภาพของพัสดุ ให้บริการรับ-จ่ายพัสดุ รวมทั้งให้คำปรึกษาระเบียบมาตรฐานราคาพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

6. ส่วนบำรุงรักษาและยานพาหนะ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของส่วนงานที่อยู่ในการดูแลและรับผิดชอบ ได้แก่ การบำรุงรักษาทรัพย์สินและบริหารการให้บริการยานพาหนะ เช่น การซ่อมแซม ปรับปรุง และบำรุงรักษาทรัพย์สิน(ทรัพย์สินประกอบด้วย ครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง ซึ่งเป็นครุภัณฑ์ที่ได้มาพร้อมและติดตั้งกับอาคารหรือสิ่งก่อสร้าง และหรือครุภัณฑ์ที่ทำการติดตั้งกับอาคารและสิ่งก่อสร้างในภายหลัง เช่น ลิฟท์ เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น) ที่มีอยู่เดิมเพื่อให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ รวมทั้งการบำรุงรักษาและติดตั้งเพิ่มเติมสำหรับระบบไฟฟ้า ระบบโทรศัพท์ ระบบประปาและสาธารณูปโภคทั้งภายในและภายนอกอาคาร การให้บริการเครื่องขยายเสียง พัดลม หรือ อุปกรณ์ไฟฟ้าอื่น ๆ งานซ่อมบำรุงทั่วไป การควบคุมและตรวจสอบงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญาจ้าง การประสานงานการจ้างเหมาระหว่างกรมการตรวจการจ้างกับผู้รับเหมา ตลอดจนการให้บริการยานพาหนะกับบุคลากรและนักศึกษา การรวบรวมข้อมูลสถิติการใช้ระบบสาธารณูปโภคและน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อรายงานต่อผู้บริหาร และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

7. ส่วนอาคารสถานที่ มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ของส่วนงานที่อยู่ในการดูแลและรับผิดชอบ ได้แก่ การดูแลบริเวณทั่วไปและภูมิทัศน์ของสถาบัน การกำจัดขยะการปรับพื้นที่ ขุดลอกทางระบายน้ำธรรมชาติ การจัดเตรียมสถานที่หรือพื้นที่สำหรับการจัดกิจกรรมพิธีการ พระราชพิธีของสถาบัน พร้อมการตกแต่งสถานที่ เช่น การแต่งสวน ติดตั้งประติมากรรมติดตั้ง เวที จัดโต๊ะ-เก้าอี้ นั่ง กางเต็นท์ ประดับธงทิวประเภทต่าง ๆ เป็นต้น ประสานงานการให้บริการให้อาคารในความดูแลและรับผิดชอบ การรักษาแนวเขตที่ดิน ป้องกัน เตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติ หรือภาวะฉุกเฉิน ควบคุมดูแลการรักษาความปลอดภัยต่อทรัพย์สินของสถาบัน บุคลากร และนักศึกษา การจัดระบบการรักษาความปลอดภัยภายในอาคาร เขตพื้นที่ภายในและโดยรอบสถาบัน การจัดระบบจราจร การจัดระบบป้องกันอัคคีภัย การออกแบบสำรวจรายการใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และรายการเดิมที่ต้องดำเนินการประกอบ คัดแปลง ต่อเติม ซ่อมแซม และปรับปรุงเพื่อของ
งบประมาณสนับสนุนประจำปี เช่น งานสถาปัตยกรรม งานวิศวกรรมโครงสร้าง งานจัดทำ
รายละเอียดประกอบแบบก่อสร้าง งานตรวจสอบ งานออกแบบคำนวณในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไป
ตามมาตรฐาน ว.ส.ท. และกฎหมายของกรมโยธาธิการ งานประมาณราคาค่าก่อสร้าง และอื่น ๆ ที่
เกี่ยวข้องสำหรับขอตั้งงบประมาณประจำปี การจัดหา/จ้างและก่อสร้างรายการสิ่งก่อสร้างใหม่
(สิ่งก่อสร้างใหม่ หมายถึง รายการก่อสร้าง รวมทั้งระบบและรายการประกอบอาคารที่ได้ออกแบบ
พร้อมจะดำเนินการไปกับการก่อสร้างซึ่งเป็นรายการใหม่ยังไม่เคยได้รับงบประมาณในการ
ก่อสร้าง ทั้งนี้รวมถึงรายการที่ขอประกอบ คัดแปลงต่อเติม ในสิ่งก่อสร้างเดิมที่มีอยู่) การควบคุม
และตรวจสอบงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญา การประสานงานการจ้างเหมาก่อสร้าง
ระหว่างกรมการตรวจการจ้างกับผู้รับเหมา การจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุ รวมถึงการ
ประสานงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายในและภายนอก และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

8. ส่วนแผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน
แผนคนและแผนเงิน ได้แก่ การรวบรวม วิเคราะห์และประสานการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติ
การประจำปี และ 5 ปี แผนแม่บทที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนอัตรากำลัง แผนการรับนักศึกษา แผนพัฒนา
เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถาบัน การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ
โดยให้ทุกหน่วยงานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี การขออนุมัติ จัดตั้ง ยุบ รวม และ
ยกเลิกหน่วยงานในสถาบัน การทบทวนเป้าหมายผลผลิตประจำปี การจัดทำประมาณการรายรับ-
จ่าย ทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้สถาบัน การจัดทำค่าของงบประมาณแผ่นดิน การจัดทำ
กรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง การจัดทำข้อมูลชี้แจงต่อคณะกรรมการ
วิสามัญ พิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เสนอขออนุมัติ งบประมาณ
รายจ่ายประจำปี จัดทำแผนการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินแผนการจัดซื้อ/จ้างประจำปี การ
ติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ รายงานการปฏิบัติงานตามคำรับรองของทุกหน่วยงาน รายงาน
การใช้จ่ายเงิน รายงานผลการจัดซื้อ/จ้าง ทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้สถาบัน การจัดทำ
ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานประมาณ จัดทำรายงานข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ
การวิจัยสถาบัน รายงานประจำปีของสถาบัน ดำรวจข้อมูลการใช้อาคาร จัดทำแผนแม่บททาง
กายภาพ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

9. ส่วนบริหารวิชาการและวิจัย มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ
การบริหารวิชาการและวิจัย ได้แก่ การพิจารณา วิเคราะห์ ตรวจสอบหลักสูตร ให้เป็นไปตาม
หลักเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ จัดทำแผนพัฒนาวิชาการให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์
ของสถาบัน รวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม ภายใต้การกำกับดูแล
ของสภาวิชาการ ประสานกับส่วนสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร
ของสถาบันการจัดทำวารสารทางวิชาการ การจัดสรรทุนอุดหนุนงานวิจัย การคัดเลือกโครงการวิจัย
ทุนวิจัยจากหน่วยงานภายใน การบริหารกองทุนวิจัยของสถาบัน การติดตามและประเมินผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงการวิจัย การจัดฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการในเรื่องของงานวิจัย จัดทำฐานข้อมูลนักวิจัยและโครงการวิจัย รายงานเอกสารเผยแพร่งานวิจัยของสถาบัน และการพิจารณาจัดสรรทุนในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

10. ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การประสานงานและการติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ การส่งเสริมและพัฒนาระบบกลไก ในการประกันคุณภาพภายใน จัดเตรียมการเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก จัดทำรายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก จัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถาบัน การเผยแพร่ผลการประเมินต่อสาธารณะจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

11. ส่วนวิเทศสัมพันธ์ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานต่างประเทศ ได้แก่ การจัดสรรทุนการศึกษา ฝึกอบรมประชุม สัมมนา ศึกษานอกประเทศ ทั้งจากแหล่งทุนภายในและภายนอกประเทศให้กับบุคลากรของสถาบัน ประสานงานในเรื่องทุนตามโครงการพัฒนาอาจารย์กับหน่วยงานภายนอก (ต่างประเทศ) งานเกี่ยวกับความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ในต่างประเทศ การขอความช่วยเหลือด้านอาสาสมัครจากต่างประเทศ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

12. ส่วนกิจการนักศึกษา มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมและบริการนักศึกษา ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุน แนะนำนักศึกษา ในการจัดกิจกรรมของนักศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเป็นผู้นำ การอุทิศตนเพื่อสังคม เป็นต้น ให้บริการนักศึกษาในด้านกีฬา ด้วยการส่งเสริมให้นักศึกษาได้ออกกำลังกายประเภทต่าง ๆ ด้านสวัสดิการ ด้วยการประสานงานกับบริษัทประกันอุบัติเหตุ เพื่อเบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าสินไหมทดแทน ประสานกับกรมการรักษาดินแดนในการรับสมัครเรียน ขอผ่อนผัน ขอลาเรียนวิชาทหารและตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการด้านหอพักนักศึกษา ด้านสุขภาพอนามัยด้วยการจัดแพทย์และพยาบาลในการดูแลนักศึกษาที่เจ็บป่วยเบื้องต้น ประสานกับโรงพยาบาลในบริเวณใกล้เคียงเพื่อส่งต่อผู้ป่วยการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ด้วยการให้การช่วยเหลือนักศึกษาให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข สามารถประกอบอาชีพตามสาขาที่เรียน ได้ตามความสามารถและความถนัด ดำเนินการสอบสวนและพิจารณาโทษนักศึกษาที่กระทำฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และกฎต่าง ๆ ของสถาบันและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

13. ส่วนนิติการ มีหน้าที่และรับผิดชอบเป็นหน่วยงานกลางในการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการทำสัญญา ดำเนินคดีและวินัย ได้แก่ การตรวจสอบในการจัดทำสัญญาตามแบบการร่าง การจัดทำ การชี้แจงในการทำบันทึกข้อตกลงและนิติกรรมต่าง ๆ การติดตามเร่งรัดให้خذใช้กรณีผิดสัญญา การประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินคดีความ การพิจารณาและรวบรวมเอกสารหลักฐาน สำหรับใช้ประกอบการดำเนินคดีการบังคับคดีให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล การดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางปกครอง กฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ และกฎหมายว่าด้วยการยื่นแสดง บัญชีทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

14. ส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลาง มีหน้าที่และรับผิดชอบเป็นหน่วยงาน กลางในการประสานงานบริหารจัดการกลาง

2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสภณ ผดุงจันทน์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการ ของบุคลิกภาพกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตำรวจสายตรวจ สังกัดกองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 198 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ตำรวจสายตรวจมีองค์ประกอบของบุคลิกภาพ คือ ด้านการแสดงออก ด้านความเปิดกว้าง ด้านการยอมรับผู้อื่น และด้านการมีสติ อยู่ในระดับสูง แต่ด้านความหวั่นไหว อยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความมีเอกลักษณ์อยู่ในระดับสูง แต่ด้านการรู้จักการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง 2) ตำรวจสายตรวจที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น และด้านการรู้จักการวางแผนงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ สถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ 3) ตำรวจสายตรวจที่มีอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ทุกด้านไม่แตกต่างกัน 4) ตำรวจสายตรวจที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกระตือรือร้นและด้านการรู้จักวางแผนงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01 5) องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความ ทะเยอทะยาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ยกเว้นความหวั่นไหว แต่องค์ประกอบ บุคลิกภาพอีก 4 ด้าน คือ ด้านการแสดงออก ด้านความเปิดกว้าง ด้านการยอมรับผู้อื่น และด้านการมี สติ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความ กระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการรู้จักการวางแผน และด้าน ความมีเอกลักษณ์

คณะนง บุญมาภิตติมศักดิ์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความ พึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานของบริษัท เสงเคลไทย (1999) จำกัด โดยศึกษาจากกลุ่ม ประชากรพนักงานของบริษัท เสงเคลไทย (1999) จำกัด จำนวน 138 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว (Scales E) อยู่ใน เกณฑ์เก็บตัว และมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-มั่นคงในสภาวะอารมณ์ (Scales N) อยู่ในเกณฑ์มั่นคง ส่วนระดับความพึงพอใจในงานพบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่าพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน ต่างกัน มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว แตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่ง และอายุ งานต่างกัน มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว แตกต่างกัน พนักงาน ที่มีอายุและระดับการศึกษา มี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว แตกต่างกัน ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม และบุคลิกภาพแบบห้วน-มั่นคง ในสภาวะอารมณ์พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

กนกกาญจน์ สีนภิบาล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพตามแนวจิต 6 ในพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยศึกษาจากจากกลุ่มตัวอย่าง 277 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านพุทธิจิตและสัทธชาจิตสูง ส่วนบุคลิกภาพด้านราคะจิต ด้านโทสะจิต ด้านโมหะจิต และด้านวิตกจิตอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวจิต 6 ในพระพุทธศาสนาของกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน พบว่าเพศหญิงมีพุทธิจิตและสัทธชาจิตสูงกว่าผู้ชาย กลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี มีราคะจิต โมหะจิต วิตกจิต สูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารจะมีโทสะจิตและโมหะจิตน้อยกว่าผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์เกินกว่า 21 ปีขึ้นไปมีสัทธชาจิตและพุทธิจิตสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีอายุเกิน 35 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และควรมีประสบการณ์มากกว่า 21 ปี

นันทน์ภัท สว่างการ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 142 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่งอาจารย์ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001- 20,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี เนื่องจากบุคลากรส่วนมากเป็นเพศหญิงซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และมีอายุงานมากที่สุดตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี ส่วนผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์จนเกิดความชำนาญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่ามีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเกือบทั้งหมด ยกเว้น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร คือ พยายามและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่า ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ คือ รู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรโดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อื่นและชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในวิทยาลัย ส่วนปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทุกด้าน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิจัย

3.1 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ตัวแปรแบ่งได้เป็น 2 ประเภท โดยกำหนดเป็นกรอบความคิด ดังนี้ (ภาพที่ 3.1)

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1. บุคลิกภาพตามหลักจริต 6 ได้แก่ ภาวะจริต โทสะจริต โมหะจริต วิตกจริต ศรัทธาจริต และพุทธิจริต

2.2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง และความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

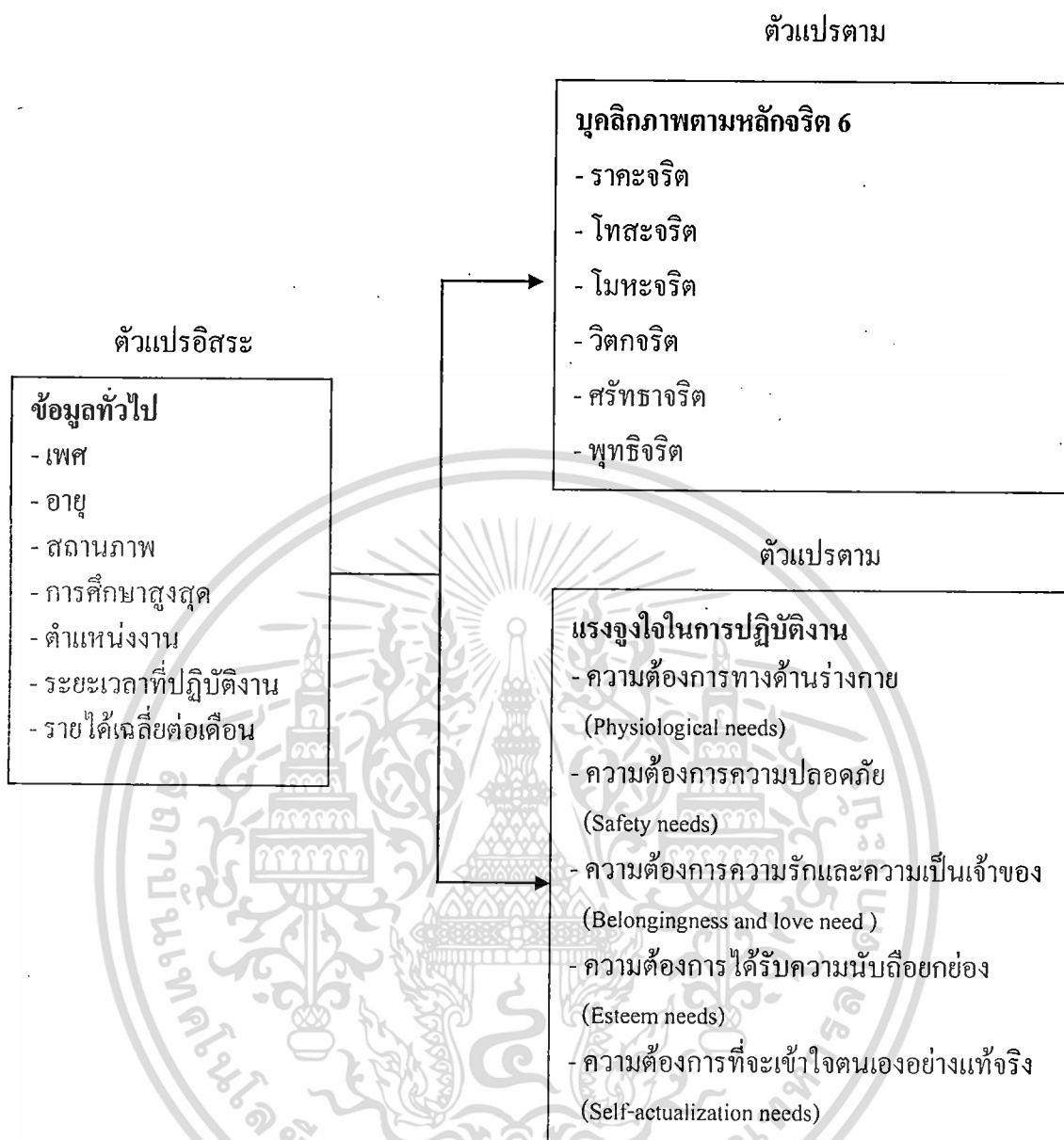
3.1.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของบุคลากร บุคลิกภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่อยู่ในลักษณะของเอกสารที่บุคคลหรือหน่วยงานมีการเก็บรวบรวมไว้แล้ว ได้แก่ เอกสารด้านบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หนังสือด้านจิตวิทยาบุคคล หนังสือด้านการวิเคราะห์บุคลิกภาพ งานวิจัย บทความ สถิติ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ทั้งในรูปแบบหนังสือ ตำรา และเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

3.1.3 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาสูงสุดตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้แก่ แบบบราคะจริต แบบโทสะจริต แบบโมหะจริต แบบวิตกจริต แบบศรัทธาจริต แบบพุทธิจริต

ส่วนที่ 3 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง และด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.1.4 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งแบ่งออกเป็น 14 ส่วนงาน จำนวน 332 คน ได้แก่ ส่วนบริหารงานทั่วไป ส่วนสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนการคลัง ส่วนพัสดุ ส่วนบำรุงรักษาและยานพาหนะ ส่วนอาคารสถานที่ ส่วนแผนงาน ส่วนบริหารวิชาการและวิจัย ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนวิเทศสัมพันธ์ ส่วนกิจการนักศึกษา ส่วนนิติการ และส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลางได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 58.13 ของประชากรทั้งหมด (ตารางที่ 3.1)

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) ได้แก่ การวิเคราะห์ผลโดยหาค่าความถี่ และสัดส่วนร้อยละ
2. ข้อมูลบุคลิกภาพและ แรงจูงใจใช้มาตรวัดการหาค่าเฉลี่ยแบบลิเคิร์ต (Likert scale) โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย

3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามส่วนงาน

ส่วนงาน	จำนวนตัวอย่าง
ส่วนบริหารงานทั่วไป	8 คน
ส่วนสารสนเทศและประชาสัมพันธ์	4 คน
ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	18 คน
ส่วนการคลัง	28 คน
ส่วนพัสดุ	11 คน
ส่วนบำรุงรักษาและยานพาหนะ	33 คน
ส่วนอาคารสถานที่	29 คน
ส่วนแผนงาน	12 คน
ส่วนบริหารวิชาการและวิจัย	8 คน
ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา	7 คน
ส่วนวิเทศสัมพันธ์	4 คน
ส่วนกิจการนักศึกษา	18 คน
ส่วนนิติการ	9 คน
ส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลาง	4 คน
รวม	193 คน

สำหรับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นมีดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistics) ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับบุคลิกภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อธิการบดี ด้วยวิธี Chi-Square โดยมีการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษามุคติกภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ส่วนที่ 2 มุคติกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับมุคติกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

4.1.1 เพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 71.5 ส่วนที่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 28.5 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	138	71.5
ชาย	55	28.5
รวม	193	100.0

4.1.2 อายุ

กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมา คือ กลุ่มอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.4 กลุ่มอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.7 ส่วนที่เหลืออายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.7 (ตารางที่ 4.2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	13	6.7
31 - 40 ปี	89	46.1
41 - 50 ปี	51	26.4
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	40	20.7
รวม	193	100.0

4.1.3 สถานภาพ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพแต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.7 ส่วนที่เหลือมีสถานภาพ หม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.1 และแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.0 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แยกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แต่งงาน	111	57.2
โสด	75	38.7
หม้าย	6	3.1
แยกกันอยู่	2	1.0
รวม	192	100.0

4.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 20.7 ส่วนที่เหลือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.2 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	20.2
ปริญญาตรี	114	59.1
ปริญญาโท	40	20.7
รวม	191	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.5 ตำแหน่งงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 25.8 รองลงมาคือ นักวิชาการงานและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 14.4 และ น้อยที่สุดคือปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ ช่างไม้ ลูกจ้างรายวัน ผู้ช่วยช่างปรับอากาศ ผู้ช่วยช่างทั่วไป ผู้อำนวยการส่วน พนักงานพิมพ์ นักวิเคราะห์ความเสี่ยง และช่างปรับซ่อมครุภัณฑ์สำนักงาน ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.5 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	50	25.8
นักวิชาการเงินและบัญชี	28	14.4
นักวิชาการศึกษา	24	12.4
นักบริหารทรัพยากรบุคคล	14	7.2
นักวิชาการพัสดุ	11	5.7
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	9	4.6
นิติกร	8	4.1
ช่างเทคนิค	7	3.6
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	6	3.1
พนักงานทั่วไป	5	2.6
ช่างฝีมือสนาม	4	2.1
พนักงานขับรถ	4	2.1
พนักงานบริการ	3	1.5
นักประชาสัมพันธ์	2	1.0
บุคลากร	2	1.0
พนักงานสถานที่	2	1.0
วิศวกร	2	1.0
วิศวกรโยธา	2	1.0
นักวิเทศสัมพันธ์	2	1.0
พนักงานธุรการ	1	0.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่างไม้	1	0.5
ลูกจ้างรายวัน	1	0.5
ผู้ช่วยช่างปรับอากาศ	1	0.5
ผู้ช่วยช่างทั่วไป	1	0.5
ผู้อำนวยความสะดวก	1	0.5
พนักงานพิมพ์	1	0.5
นักวิเคราะห์ความเสี่ยง	1	0.5
ช่างปรับซ่อมครุภัณฑ์สำนักงาน	1	0.5
รวม	193	100.0

4.1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 - 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 17.6 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.7 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	13	6.7
6 - 10 ปี	68	35.2
11 - 15 ปี	25	13.0
16 - 20 ปี	34	17.6
21 - 25 ปี	21	10.9
26 - 30 ปี	16	8.3
31 - 35 ปี	16	8.3
รวม	193	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน(บาท)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.6 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน(บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	7	3.6
10,001 - 20,000 บาท	103	53.4
20,001 - 30,000 บาท	24	12.4
30,001 - 40,000 บาท	29	15.0
40,001 - 50,000 บาท	19	9.8
มากกว่า 50,000 บาท	11	5.7
รวม	191	100.0

4.2 บุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

4.2.1 ภาพรวมของบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบพุทธรจริต และโทสะจจริตในระดับมาก ส่วนบุคลิกภาพแบบศรัทธาจจริต แบบวิตกจจริต แบบราคะจจริต และแบบโมหะจจริต อยู่ในระดับปานกลาง(ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยของระดับของบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี จำแนกรายด้าน

บุคลิกภาพ	ค่าเฉลี่ย	ระดับของบุคลิกภาพ
แบบพุทธรจริต	3.64	มาก
แบบโทสะจจริต	3.57	มาก
แบบศรัทธาจจริต	3.37	ปานกลาง
แบบวิตกจจริต	3.19	ปานกลาง
แบบราคะจจริต	3.16	ปานกลาง
แบบโมหะจจริต	2.87	ปานกลาง

4.2.2 บุคลิกภาพแบบบราคะจริตของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

จากการศึกษาบุคลิกภาพแบบบราคะจริต พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง และชอบเพศตรงข้ามที่มีรูปร่างหน้าตาดี ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะ ขาดความมั่นใจ หากไม่ได้แต่งกายให้สวยงาม ดูดี ชอบการแต่งกายที่สวยงาม มีรสนิยม เข้ากับยุคสมัย ชอบนิก ชอบจินตนาการถึงสิ่งต่าง ๆ ชอบแสวงหาร้านอาหารอร่อย ๆ ทานเป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง และคุณลักษณะซื้อเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายตามห้างสรรพสินค้าชื่อดัง อยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยของระดับของบุคลิกภาพแบบบราคะจริตของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

บุคลิกภาพแบบบราคะจริต	ค่าเฉลี่ย	ระดับของบุคลิกภาพ
ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง	3.54	มาก
ชอบเพศตรงข้ามที่มีรูปร่างหน้าตาดี	3.49	มาก
ขาดความมั่นใจ หากไม่ได้แต่งกายให้สวยงาม ดูดี	3.19	ปานกลาง
ชอบการแต่งกายที่สวยงาม มีรสนิยม เข้ากับยุคสมัย	3.18	ปานกลาง
ชอบนิก ชอบจินตนาการถึงสิ่งต่าง ๆ	3.16	ปานกลาง
ชอบแสวงหาร้านอาหารอร่อย ๆ ทานเป็นประจำ	3.05	ปานกลาง
ซื้อเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายตามห้างสรรพสินค้าชื่อดัง	2.53	น้อย

4.2.3 บุคลิกภาพแบบโทสะจริตของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

จากการศึกษาบุคลิกภาพแบบโทสะจริต พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะรักษาคำพูด พุดคำไหนแล้วต้องทำให้ได้ มีหลักการในการทำงานที่ชัดเจน มีระเบียบวินัยสูง รักษาเวลา รักษากฎเกณฑ์ และคิดไว ทำไว ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะพุดจาตรง ๆ โดยไม่กลัวผู้อื่น โกรธ และเมื่อผู้อื่นทำไม่ถูกต้องจะรู้สึกหงุดหงิด โกรธง่ายอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.10)

4.2.4 บุคลิกภาพแบบโมหะจริตของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

จากการศึกษาบุคลิกภาพแบบโมหะจริต พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะมีความสุขกับงานประจำที่ทำเหมือนเดิมทุก ๆ วัน ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบทำตัวเป็นจุดเด่น และรู้สึกว่าการทำอะไรก็ไม่ได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควรอยู่ในระดับปานกลาง และคุณลักษณะรู้สึกว่าเป็นคนที่เบื่อ เซ็ง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน และชอบคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 4.11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยของระดับของบุคลิกภาพแบบโทสะจริตของบุคลากรสายสนับสนุนใน
สำนักงานอธิการบดี

บุคลิกภาพแบบโทสะจริต	ค่าเฉลี่ย	ระดับของบุคลิกภาพ
รักษาคำพูด พูดคำไหนแล้วต้องทำให้ได้	3.94	มาก
มีหลักการในการทำงานที่ชัดเจน	3.85	มาก
มีระเบียบวินัยสูง รักษาเวลา รักษากฎเกณฑ์	3.64	มาก
คิดไว ทำไว	3.55	มาก
พูดจาตรง ๆ โดยไม่กลัวผู้อื่น โกรธ	3.25	ปานกลาง
เมื่อผู้อื่นทำไม่ถูกต้องจะรู้สึกหงุดหงิด โกรธง่าย	3.17	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยของระดับของบุคลิกภาพแบบโมหะจริตของบุคลากรสายสนับสนุนใน
สำนักงานอธิการบดี

บุคลิกภาพแบบโมหะจริต	ค่าเฉลี่ย	ระดับของบุคลิกภาพ
มีความสุขกับงานประจำที่ทำเหมือนเดิมทุก ๆ วัน	3.54	มาก
ไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบทำตัวเป็นจุดเด่น	3.14	ปานกลาง
รู้สึกว่าทำไมจึงไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร	2.91	ปานกลาง
รู้สึกว่าท่านเป็นคนที่เบื้อ เบื้อ ไม่มีกำลังใจในการทำงาน	2.47	น้อย
ชอบคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถเพียงพอ	2.29	น้อย

4.2.5 บุคลิกภาพแบบวิตกจริตของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

จากการศึกษาบุคลิกภาพแบบวิตกจริต พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะเป็นนักคิด มีความคิดดี ๆ ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย มองเห็นข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น เป็นคนที่พูดเก่ง พูดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ และมีความกังวลกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในระดับมาก (ตารางที่ 4.12)

4.2.6 บุคลิกภาพแบบศรัทธาจริตของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

จากการศึกษาบุคลิกภาพแบบศรัทธาจริต พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะคิดว่าสิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะได้ไตร่ตรองดีแล้ว และมีอุดมการณ์แรงกล้า ไม่เลิกล้มความตั้งใจง่าย ๆ ในระดับมาก และคุณลักษณะแม้จะต้องยากลำบาก ก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อผู้อื่น และคำพูดของคนที่เราสนิทสนม น่าเชื่อถือมากกว่าคนอื่นอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.13)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยของระดับของบุคลิกภาพแบบวิตกจริตของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

บุคลิกภาพแบบวิตกจริต	ค่าเฉลี่ย	ระดับของบุคลิกภาพ
เป็นนักคิด มีความคิดดี ๆ ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย	3.40	ปานกลาง
มองเห็นข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น	3.26	ปานกลาง
เป็นคนทีพูดเก่ง พูดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ	3.07	ปานกลาง
มีความกังวลกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	3.03	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยของระดับของบุคลิกภาพแบบสรีทธาจริตของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

บุคลิกภาพแบบสรีทธาจริต	ค่าเฉลี่ย	ระดับของบุคลิกภาพ
สิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะได้ใคร่ตรองดีแล้ว	3.55	มาก
มีอุดมการณ์แรงกล้า ไม่เลิกล้มความตั้งใจง่าย ๆ	3.46	มาก
แม้จะต้องยากลำบาก ก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อผู้อื่น	3.35	ปานกลาง
คำพูดของคนที่เราสนิทสนม น่าเชื่อถือมากกว่าคนอื่น	3.10	ปานกลาง

4.2.7 บุคลิกภาพแบบพุทธิจริตของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

จากการศึกษาบุคลิกภาพแบบโมหะจริต พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอ ชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ สามารถจดจำเรียนรู้ได้ดี เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ ในระดับมาก และทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ตอบแทนเสมอ(ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยของระดับของบุคลิกภาพแบบพุทธิจริตของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

บุคลิกภาพแบบพุทธิจริต	ค่าเฉลี่ย	ระดับของบุคลิกภาพ
แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอ	3.80	มาก
ชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้	3.80	มาก
สามารถจดจำเรียนรู้ได้ดี เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ	3.50	มาก
ทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ตอบแทนเสมอ	3.46	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

4.3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจ ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ด้านความต้องการความปลอดภัย และด้านความต้องการทางด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดีจำแนกรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ	3.92	มาก
ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง	3.89	มาก
ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง	3.74	มาก
ด้านความต้องการความปลอดภัย	3.72	มาก
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย	3.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	มาก

4.3.2 แรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกายของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 รายการ คือ 1) การได้รับประทานอาหารเพียงพอกับความต้องการเมื่อเจ็บป่วย 2) ได้รับการได้รับการรักษาจากสถานพยาบาล 3) ความสามารถเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ 4) การมีที่พักอาศัย ที่ใกล้สถานที่ทำงาน 5) การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดีส่วนใหญ่ ได้รับการตอบสนองแรงจูงใจเหล่านี้เป็นอย่างดีเพียงพอ (ตารางที่ 4.16)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกายของบุคลากรสาย
สนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
ได้รับประทานอาหารเพียงพอกับความต้องการ	3.87	มาก
เมื่อเจ็บป่วย ได้รับการได้รับการรักษาจาก สถานพยาบาล	3.81	มาก
สามารถเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ	3.78	มาก
มีที่พักอาศัย ที่ใกล้สถานที่ทำงาน	3.60	มาก
ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	3.53	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	มาก

4.3.3 แรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงาน อธิการบดี

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 รายการ คือ 1) ศาสนาทำให้ท่านมีวิธีการดำเนินชีวิตที่มั่นคง 2) การมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน 3) การมีบ้านพักที่ปลอดภัย 4) การมีรายได้ที่มั่นคง แน่นนอน 5) การมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก 6) การมีที่พักที่มั่นคง แน่นนอน ไม่เปลี่ยนแปลง และบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ การออมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยของบุคลากร
สายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

ด้านความต้องการความปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
ศาสนาทำให้ท่านมีวิธีการดำเนินชีวิตที่มั่นคง	3.98	มาก
มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.85	มาก
มีบ้านพักที่ปลอดภัย	3.81	มาก
มีรายได้ที่มั่นคง แน่นนอน	3.75	มาก
มีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก	3.69	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ด้านความต้องการความปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
มีที่พักที่มั่นคง แเน่นอน ไม่เปลี่ยนแปลง	3.59	มาก
มีการอบรมทรัพย์สินในรูปแบบต่าง ๆ	3.37	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	มาก

4.3.4 แรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 รายการ คือ 1)การมีครอบครัวที่อบอุ่น เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน 2)การมีความสุขกับการให้ และการแบ่งปันผู้อื่น 3)การมีความรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่าน 4)การมีเพื่อนที่คอยให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา 5) การช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
มีครอบครัวที่อบอุ่น เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	4.11	มาก
มีความสุขกับการให้ และการแบ่งปันผู้อื่น	4.01	มาก
มีความรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่าน	3.94	มาก
มีเพื่อนที่คอยให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา	3.81	มาก
ช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย	3.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.5 แรงจูงใจด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่องของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่องโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 รายการ คือ 1)ความรู้สึกภูมิใจและดีใจ เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น 2)ความรู้สึกดีใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หรือเพื่อน การมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดี 3)การมีความภูมิใจที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากความสามารถของท่าน 4)การมีความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อน (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่องของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
รู้สึกภูมิใจและดีใจ เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.91	มาก
รู้สึกดีใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หรือเพื่อน	3.83	มาก
มีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดี	3.73	มาก
มีความภูมิใจที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากความสามารถของท่าน	3.69	มาก
มีความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อน	3.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	มาก

4.3.6 แรงจูงใจด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 รายการ คือ 1)การมีความสุขกับการให้ แม้จะไม่มีผู้ใดรับรู้เลยก็ตาม 2)การได้ทำงานที่ตนเองรัก แม้จะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม 3)การได้ทำงานที่ตนเองรักและมีความสุขในการทำงาน 4)การได้ค้นพบแล้วว่า ความสุขในชีวิตคือสิ่งใด 5)การได้ค้นพบว่ามีความสามารถ มีความถนัดด้านใดด้านหนึ่ง (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
มีความสุขกับการให้ แม้จะไม่มีผู้ได้รับรู้เลยก็ตาม	4.01	มาก
ได้ทำงานที่ตนเองรัก แม้จะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม	3.98	มาก
ได้ทำงานที่ตนเองรักและมีความสุขในการทำงาน	3.95	มาก
ได้ค้นพบแล้วว่า ความสุขในชีวิตคืออะไร	3.83	มาก
ได้ค้นพบว่า มีความสามารถ มีความถนัดด้านใดด้านหนึ่ง	3.68	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	มาก

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับบุคลิกภาพในสำนักงานอธิการบดี

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี โดยใช้วิธี Chi-Square ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งหากมีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ข้อมูลทั่วไป มีผลต่อบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี โดยมีผลดังนี้

4.4.1 เพศ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

เพศ มีผลต่อบุคลิกภาพแบบบราคะจริต คือ การชอบแต่งกายที่สวยงาม มีรสนิยม เข้ากับยุคสมัย และการขาดความมั่นใจ หากไม่ได้แต่งกายให้สวยงาม ดูดี อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

เพศ มีผลต่อบุคลิกภาพแบบโทสะจริต คือ การพูดจาตรง ๆ โดยไม่กลัวผู้อื่น โกรธ การที่ผู้อื่นทำอะไรไม่ถูกต้องจะรู้สึกหงุดหงิด โกรธง่าย อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

เพศ มีผลต่อบุคลิกภาพแบบวิตกจริต คือ การเป็นนักคิด มีความคิดดี ๆ ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

เพศ มีผลต่อบุคลิกภาพแบบสรีทธาจริต คือ การคิดว่าสิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะได้ไตร่ตรองดีแล้ว และมีผลต่อบุคลิกภาพแบบพุทธิจริต คือ การคิดว่าทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ดีตอบแทนเสมอ และความสามารถจดจำเรียนรู้ได้ดี เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นอกจากนี้เพศไม่มีผลต่อบุคลิกภาพ (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
บุคลิกภาพแบบราคะจริต		
การซื้อเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายตามห้างสรรพสินค้าชื่อดัง	4.595	0.331
การชอบแต่งกายที่สวยงาม มีรสนิยม เข้ากับยุคสมัย	9.887	0.042*
การเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง	6.110	0.191
การขาดความมั่นใจ หากไม่ได้แต่งกายให้สวยงาม ดูดี	18.848	0.001*
การชอบแสวงหาร้านอาหารอร่อย ๆ ทานเป็นประจำ	8.075	0.089
การชอบนีก ชอบจินตนาการถึงสิ่งต่าง ๆ	3.347	0.502
การชอบเพศตรงข้ามที่มีรูปร่างหน้าตาดี	6.075	0.299
บุคลิกภาพแบบโทสะจริต		
การคิดไว ทำไว	2.993	0.393
การมีระเบียบวินัยสูง รักษาเวลา รักษากฎเกณฑ์	7.258	0.064
การพุดจาตรง ๆ โดยไม่กลัวผู้อื่น โกรธ	17.181	0.002*
การที่ผู้อื่นทำอะไรไม่ถูกต้องจะรู้สึกหงุดหงิด โกรธง่าย	11.462	0.022*
การมีหลักการในการทำงานที่ชัดเจน	8.849	0.031*
การรักษาคำพูด พุดคำไหนแล้วต้องทำให้ได้	1.632	0.652
บุคลิกภาพแบบโมหะจริต		
การมีความสุขกับงานประจำที่ทำเหมือนเดิมทุก ๆ วัน	7.664	0.105
การชอบคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถเพียงพอ	3.757	0.440
การไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบทำตัวเป็นจุดเด่น	1.081	0.897
ความรู้สึกว่าทำไมจึงไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร	1.784	0.775
ความรู้สึกว่าเบื่อ เซ็ง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน	4.968	0.291
บุคลิกภาพแบบวิตกจริต		
การเป็นนักคิด มีความคิดดี ๆ ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย	13.117	0.004*
การเป็นคนที่ถูกแกล้ง พุดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ	9.220	0.056

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
ความกังวลกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต	6.313	0.177
การมองเห็นข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น	7.104	0.213
บุคลิกภาพแบบศรัทธาจริต		
การคิดว่าคำพูดของคนที่สนิทสนม น่าเชื่อถือมากกว่าคนอื่น	5.261	0.262
แม้จะต้องยกลำบาก ก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อผู้อื่น	3.454	0.327
การมีอุดมการณ์แรงกล้า ไม่เลิกล้มความตั้งใจง่าย ๆ	4.609	0.330
การคิดว่าสิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะได้ไตร่ตรองดีแล้ว	8.508	0.037*
บุคลิกภาพแบบพุทธิจริต		
การคิดว่าทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ดีตอบแทนเสมอ	19.825	0.001*
การชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้	1.453	0.835
ความสามารถจดจำเรียนรู้ได้ดี เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ	10.670	0.031*
การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอ	0.854	0.837

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.2 อายุ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

อายุ มีผลต่อบุคลิกภาพแบบราคะจริต คือ การเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

อายุ มีผลต่อบุคลิกภาพแบบวิตกจริต คือ การมองเห็นข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นอกจากนี้อายุไม่มีผลต่อบุคลิกภาพ (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
บุคลิกภาพแบบราคะจริต		
การซื้อเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายตามห้างสรรพสินค้าชื่อดัง	16.630	0.164
การชอบแต่งกายที่สวยงาม มีรสนิยม เข้ากับยุคสมัย	10.636	0.560
การเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง	23.960	0.021*
การขาดความมั่นใจ หากไม่ได้แต่งกายให้สวยงาม ดูดี	10.004	0.616

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
การชอบแสวงหาร้านอาหารอร่อย ๆ ทานเป็นประจำ	18.980	0.089
การชอบนึก ชอบจินตนาการถึงสิ่งต่าง ๆ	16.734	0.160
การชอบเพศตรงข้ามที่มีรูปร่างหน้าตาดี	7.658	0.937
บุคลิกภาพแบบโทสะจริต		
การคิดไว ทำไว	10.355	0.323
การมีระเบียบวินัยสูง รักษาเวลา รักษากฎเกณฑ์	12.146	0.205
การพูดจาตรง ๆ โดยไม่กลัวผู้อื่น โกรธ	9.657	0.646
การที่ผู้อื่นทำอะไรไม่ถูกต้องจะรู้สึกหงุดหงิด โกรธง่าย	14.601	0.264
การมีหลักการ ในการทำงานที่ชัดเจน	11.030	0.274
การรักษาคำพูด พูดคำไหนแล้วต้องทำให้ได้	4.495	0.876
บุคลิกภาพแบบโมหะจริต		
การมีความสุขกับงานประจำที่ทำเหมือนเดิมทุก ๆ วัน	17.699	0.125
การชอบคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถเพียงพอ	11.405	0.495
การ ไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบทำตัวเป็นจุดเด่น	6.507	0.888
ความรู้สึกรู้ว่าทำไม่จริงไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร	7.455	0.826
ความรู้สึกรู้ว่าเมื่อ เชิง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน	16.235	0.305
บุคลิกภาพแบบวิตกจริต		
การเป็นนักคิด มีความคิดดี ๆ ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย	5.130	0.823
การเป็นคนที่พูดเก่ง พูดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ	11.608	0.478
ความกังวลกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	9.062	0.698
การมองเห็นข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น	26.583	0.032*
บุคลิกภาพแบบศรัทธาจริต		
การคิดว่าคำพูดของคนที่สนิทสนม น่าเชื่อถือมากกว่าคนอื่น	13.039	0.366
แม้จะต้องยากลำบาก ก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อผู้อื่น	11.779	0.226
การมีอุดมการณ์แรงกล้า ไม่เลิกล้มความตั้งใจง่าย ๆ	4.925	0.841
การคิดว่าสิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะได้ไตร่ตรองดีแล้ว	15.629	0.075
บุคลิกภาพแบบพุทธิจริต		
การคิดว่าทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ดีตอบแทนเสมอ	13.891	0.308
การชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้	10.134	0.340
ความสามารถจดจำเรียนรู้ได้ดี เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ	5.680	0.772
การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอ	8.074	0.527

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.3 สถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

สถานภาพ มีผลต่อบุคลิกภาพแบบราคะจริต คือ การชอบเพศตรงข้ามที่มีรูปร่างหน้าตาดี อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สถานภาพ มีผลต่อบุคลิกภาพแบบวิตกจริต คือ การเป็นคนทีพุดเก่ง พุดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นอกนั้นสถานภาพ ไม่มีผลต่อบุคลิกภาพ (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
บุคลิกภาพแบบราคะจริต		
การซื้อเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายตามห้างสรรพสินค้าชื่อดัง	5.677	0.931
การชอบแต่งกายที่สวยงาม มีรสนิยม เข้ากับยุคสมัย	12.372	0.416
การเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง	6.513	0.888
การขาดความมั่นใจ หากไม่ได้แต่งกายให้สวยงาม ดูดี	14.156	0.291
การชอบแสวงหาร้านอาหารอร่อย ๆ ทานเป็นประจำ	14.447	0.271
การชอบนึก ชอบจินตนาการถึงสิ่งต่าง ๆ	8.712	0.727
การชอบเพศตรงข้ามที่มีรูปร่างหน้าตาดี	10.670	0.031*
บุคลิกภาพแบบโทสะจริต		
การคิดไว ทำไว	3.174	0.957
การมีระเบียบวินัยสูง รักษาเวลา รักษากฎเกณฑ์	4.277	0.892
การพุดจาตรง ๆ โดยไม่กลัวผู้อื่น โกรธ	9.786	0.635
การที่ผู้อื่นทำอะไรไม่ถูกต้องจะรู้สึกหงุดหงิด โกรธง่าย	5.159	0.952
การมีหลักการในการทำงานที่ชัดเจน	10.451	0.315
การรักษาคำพูด พุดคำไหนแล้วต้องทำให้ได้	4.554	0.871
บุคลิกภาพแบบโมหะจริต		
การมีความสุขกับงานประจำที่ทำเหมือนเดิมทุก ๆ วัน	6.001	0.916
การชอบคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถเพียงพอ	13.205	0.354
การไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบทำตัวเป็นจุดเด่น	8.636	0.734
ความรู้สึกว่าทำไมจึงไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร	7.376	0.832

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
ความรู้สึกว่าเบื่อ เซ็ง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน	11.793	0.462
บุคลิกภาพแบบวิตกจริต		
การเป็นนักคิด มีความคิดดี ๆ ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย	9.195	0.419
การเป็นคนทีพุดเก่ง พุดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ	23.016	0.028*
ความกังวลกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	11.431	0.492
การมองเห็นข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น	14.760	0.469
บุคลิกภาพแบบศรัทธาจริต		
การคิดว่าคำพูดของคนที่สนิทสนม น่าเชื่อถือมากกว่าคนอื่น	15.023	0.240
แม้จะต้องยากลำบาก ก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อผู้อื่น	9.374	0.404
การมีอุดมการณ์แรงกล้า ไม่เลิกล้มความตั้งใจง่าย ๆ	7.477	0.825
การคิดว่าสิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะได้ไตร่ตรองดีแล้ว	6.420	0.697
บุคลิกภาพแบบพุทธิจริต		
การคิดว่าทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ดีตอบแทนเสมอ	11.587	0.479
การชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้	7.808	0.800
ความสามารถจดจำเรียนรู้ได้ดี เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ	8.223	0.767
การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอ	4.971	0.837

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

ระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อบุคลิกภาพแบบบราคะจริต คือ การชอบแต่งกายที่สวยงาม มีรสนิยม เข้ากับยุคสมัย อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อบุคลิกภาพแบบโมหะจริต คือ การชอบคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถเพียงพอ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อบุคลิกภาพแบบวิตกจริต คือ การเป็นคนทีพุดเก่ง พุดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อบุคลิกภาพแบบพุทธิจริต คือ การคิดว่าทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ดีตอบแทนเสมอ และความสามารถจดจำเรียนรู้ได้ดี เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ

นอกจากนี้ระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีผลต่อบุคลิกภาพ (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาสูงสุดกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
บุคลิกภาพแบบราคะจริต		
การซื้อเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายตามห้างสรรพสินค้าชื่อดัง	7.230	0.512
การชอบแต่งกายที่สวยงาม มีรสนิยม เข้ากับยุคสมัย	16.848	0.032*
การเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง	9.446	0.306
การขาดความมั่นใจ หากไม่ได้แต่งกายให้สวยงาม ดูดี	11.375	0.181
การชอบแสวงหาร้านอาหารอร่อย ๆ ทานเป็นประจำ	12.412	0.134
การชอบนีก ชอบจินตนาการถึงสิ่งต่าง ๆ	11.962	0.153
การชอบเพศตรงข้ามที่มีรูปร่างหน้าตาดี	4.189	0.938
บุคลิกภาพแบบโทสะจริต		
การคิดไว ทำไว	7.250	0.298
การมีระเบียบวินัยสูง รักษาเวลา รักษากฎเกณฑ์	8.760	0.188
การพูดจาตรง ๆ โดยไม่กลัวผู้อื่น โกรธ	5.330	0.722
การที่ผู้อื่นทำอะไรไม่ถูกต้องจะรู้สึกหงุดหงิด โกรธง่าย	7.719	0.461
การมีหลักการในการทำงานที่ชัดเจน	7.666	0.264
การรักษาคำพูด พูดคำไหนแล้วต้องทำให้ได้	10.359	0.110
บุคลิกภาพแบบโมหะจริต		
การมีความสุขกับงานประจำที่ทำเหมือนเดิมทุก ๆ วัน	10.141	0.255
การชอบคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถเพียงพอ	17.721	0.047*
การไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบทำตัวเป็นจุดเด่น	6.283	0.616
ความรู้สึกว่าทำไมจึงไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร	8.060	0.428
ความรู้สึกว่าเบื่อ เซ็ง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน	14.885	0.061
บุคลิกภาพแบบวิตกจริต		
การเป็นนักคิด มีความคิดดี ๆ ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย	5.291	0.507
การเป็นคนที่พูดเก่ง พูดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ	19.699	0.012*
ความกังวลกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.934	0.765
การมองเห็นข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น	7.214	0.705
บุคลิกภาพแบบศรัทธาจริต		
การคิดว่าคำพูดของคนที่สนิทสนม น่าเชื่อถือมากกว่าคนอื่น	11.446	0.178
แม้จะต้องยากลำบาก ก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อผู้อื่น	7.243	0.299
การมีอุดมการณ์แรงกล้า ไม่เลิกล้มความตั้งใจง่าย ๆ	8.724	0.190
การคิดว่าสิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะได้ไตร่ตรองดีแล้ว	7.094	0.312

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
บุคลิกภาพแบบพุทธิจริต		
การคิดว่าทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ดีตอบแทนเสมอ	20.319	0.009*
การชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้	10.822	0.094
ความสามารถจดจำเรียนรู้ได้ดี เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ	21.775	0.001*
การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอ	16.293	0.012

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.5 ตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

ตำแหน่งงาน มีผลต่อบุคลิกภาพแบบโทสะจริต คือ การพูดจาตรง ๆ โดยไม่กลัวผู้อื่น โกรธ และการที่ผู้อื่นทำอะไร ไม่ถูกต้องจะรู้สึกหงุดหงิด โกรธง่าย อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตำแหน่งงาน มีผลต่อบุคลิกภาพแบบวิตกจริต คือ การเป็นนักคิด มีความคิดดี ๆ ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย และการเป็นคนทีพูดเก่ง พูดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตำแหน่งงาน มีผลต่อบุคลิกภาพแบบศรัทธาจริต คือ แม้จะต้องยากลำบาก ก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อผู้อื่น การมีอุดมการณ์แรงกล้า ไม่เลิกล้มความตั้งใจง่าย ๆ และการคิดว่าสิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะได้ไตร่ตรองดีแล้ว อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตำแหน่งงาน มีผลต่อบุคลิกภาพแบบพุทธิจริต คือ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นอกจากนี้ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อบุคลิกภาพ (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
บุคลิกภาพแบบราคะจริต		
การซื้อเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายตามห้างสรรพสินค้าชื่อดัง	104.640	0.574
การชอบแต่งกายที่สวยงาม มีรสนิยม เข้ากับยุคสมัย	103.541	0.603
การเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส พูดจาไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง	103.991	0.591
การขาดความมั่นใจ หากไม่ได้แต่งกายให้สวยงาม ดูดี	125.627	0.118
การชอบแสวงหาร้านอาหารอร่อย ๆ ทานเป็นประจำ	129.274	0.080
การชอบนีก ชอบจินตนาการถึงสิ่งต่าง ๆ	103.425	0.607

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
การชอบเพศตรงข้ามที่มีรูปร่างหน้าตาดี.	130.286	0.071
บุคลิกภาพแบบโทสะจริต		
การคิดไว ทำไว	96.708	0.112
การมีระเบียบวินัยสูง รักษาเวลา รักษากฎเกณฑ์	83.097	0.415
การพูดจาตรง ๆ โดยไม่กลัวผู้อื่น โกรธ	139.857	0.021*
การที่ผู้อื่นทำอะไรไม่ถูกต้องจะรู้สึกหงุดหงิด โกรธง่าย	166.621	0.000*
การมีหลักการในการทำงานที่ชัดเจน	74.814	0.672
การรักษาคำพูด พูดคำไหนแล้วต้องทำให้ได้	140.321	0.000
บุคลิกภาพแบบโมหะจริต		
การมีความสุขกับงานประจำที่ทำเหมือนเดิมทุก ๆ วัน	98.229	0.739
การชอบคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถเพียงพอ	82.697	0.967
การไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบทำตัวเป็นจุดเด่น	98.941	0.722
ความรู้สึกรู้ว่าทำไมจึงไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร	118.072	0.239
ความรู้สึกว่าเบื่อ เซ็ง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน	121.193	0.182
บุคลิกภาพแบบวิตถจริต		
การเป็นนักคิด มีความคิดดี ๆ ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย	106.404	0.031*
การเป็นคนที่พูดเก่ง พูดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ	156.436	0.002*
ความกังวลกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	117.990	0.240
การมองเห็นข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น	137.352	0.427
บุคลิกภาพแบบศรัทธาจริต		
การคิดว่าคำพูดของคนที่สนิทสนม น่าเชื่อถือมากกว่าคนอื่น	111.559	0.388
แม้จะต้องยกลำบาก ก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อผู้อื่น	129.958	0.000*
การมีอุดมการณ์แรงกล้า ไม่เลิกล้มความตั้งใจง่าย ๆ	111.294	0.014*
การคิดว่าสิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะได้ไตร่ตรองดีแล้ว	104.128	0.043*
บุคลิกภาพแบบพุทธิจริต		
การคิดว่าทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ดีตอบแทนเสมอ	126.919	0.103
การชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้	80.318	0.501
ความสามารถจดจำเรียนรู้ได้ดี เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ	76.960	0.607
การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอ	111.268	0.014*

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อบุคลิกภาพแบบบราคะจริต คือ การชอบนีก ชอบจินตนาการถึงสิ่งต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อบุคลิกภาพแบบโมหะจริต คือ ความรู้สึกว่ามีเบื่อ เซ็ง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อบุคลิกภาพแบบวิตกจริต คือ การเป็นคนทีพุดเก่ง พุดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อบุคลิกภาพแบบศรัทธาจริต คือ แม้จะต้องยากลำบาก ก็พร้อมที่จะเสียสละ เพื่อผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นอกจากนี้ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อบุคลิกภาพ (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
บุคลิกภาพแบบบราคะจริต		
การซื้อเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายตามห้างสรรพสินค้าชื่อดัง	32.647	0.249
การชอบแต่งกายที่สวยงาม มีรสนิยม เข้ากับยุคสมัย	34.393	0.188
การเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง	29.385	0.393
การขาดความมั่นใจ หากไม่ได้แต่งกายให้สวยงาม ดูดี	28.844	0.420
การชอบแสวงหาร้านอาหารอร่อย ๆ ทานเป็นประจำ	28.064	0.461
การชอบนีก ชอบจินตนาการถึงสิ่งต่าง ๆ	43.820	0.029*
การชอบเพศตรงข้ามที่มีรูปร่างหน้าตาดี	21.624	0.963
บุคลิกภาพแบบโทสะจริต		
การคิดไว ทำไว	24.586	0.266
การมีระเบียบวินัยสูง รักษาเวลา รักษากฎเกณฑ์	32.252	0.055
การพุดจาตรง ๆ โดยไม่กลัวผู้อื่น โกรธ	40.257	0.063
การที่ผู้อื่นทำอะไรไม่ถูกต้องจะรู้สึกหงุดหงิด โกรธง่าย	34.422	0.187
การมีหลักการในการทำงานที่ชัดเจน	28.260	0.133
การรักษาคำพุด พุดคำไหนแล้วต้องทำให้ได้	19.462	0.556
บุคลิกภาพแบบโมหะจริต		
การมีความสุขกับงานประจำที่ทำเหมือนเดิมทุก ๆ วัน	31.930	0.277
การชอบคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถเพียงพอ	32.271	0.264

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
การไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบทำตัวเป็นจุดเด่น	22.529	0.756
ความรู้สึกว่าทำไมจึงไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร	28.632	0.431
ความรู้สึกว่าเมื่อ เช้า ไม่มีกำลังใจในการทำงาน	36.804	0.123*
บุคลิกภาพแบบวิตกกังวล		
การเป็นนักคิด มีความคิดดี ๆ ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย	23.991	0.293
การเป็นคนทีพูดเก่ง พูดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ	52.495	0.003*
ความกังวลกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	30.941	0.320
การมองเห็นข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น	45.426	0.112
บุคลิกภาพแบบศรัทธาจริต		
การคิดว่าคำพูดของคนที่สนิทสนม น่าเชื่อถือมากกว่าคนอื่น	22.842	0.741
แม้จะต้องยากลำบาก ก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อผู้อื่น	33.083	0.045*
การมีอุดมการณ์แรงกล้า ไม่เลิกสู้ความตั้งใจง่าย ๆ	27.496	0.155
การคิดว่าสิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะได้ไตร่ตรองดีแล้ว	21.537	0.427
บุคลิกภาพแบบพุทธิจริต		
การคิดว่าทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ตอบแทนเสมอ	22.097	0.777
การชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้	23.674	0.309
ความสามารถจดจำเรียนรู้ได้ดี เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ	12.649	0.920
การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอ	18.272	0.632

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อบุคลิกภาพแบบราคะจริต คือ การซื้อเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายตามห้างสรรพสินค้าชื่อดัง การขาดความมั่นใจ หากไม่ได้แต่งกายให้สวยงาม ดูดี การชอบแสวงหาร้านอาหารอร่อย ๆ ทานเป็นประจำ และการชอบนึก ชอบจินตนาการถึงสิ่งต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อบุคลิกภาพแบบโทสะจริต การมีระเบียบวินัยสูง รักษาเวลา รักษากฎเกณฑ์ และการรักษาคำพูด พูดคำไหนแล้วต้องทำให้ได้ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อบุคลิกภาพแบบพุทธิจริต การคิดว่าทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ตอบแทนเสมอ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นอกจากนี้รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อบุคลิกภาพ (ตารางที่ 4.27)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	χ^2	Sig.
บุคลิกภาพแบบบราคะจรีต		
การซื้อเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายตามห้างสรรพสินค้าชื่อดัง	43.136	0.002*
การชอบแต่งกายที่สวยงาม มีรสนิยม เข้ากับยุคสมัย	25.641	0.178
การเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง	20.874	0.405
การขาดความมั่นใจ หากไม่ได้แต่งกายให้สวยงาม ดูดี	41.880	0.003*
การชอบแสวงหาร้านอาหารอร่อย ๆ ทานเป็นประจำ	34.088	0.026*
การชอบนีก ชอบจินตนาการถึงสิ่งต่าง ๆ	32.196	0.041*
การชอบเพศตรงข้ามที่มีรูปร่างหน้าตาดี	13.206	0.974
บุคลิกภาพแบบโทสะจรีต		
การคิดไว ทำไว	22.107	0.105
การมีระเบียบวินัยสูง รักษาเวลา รักษากฎเกณฑ์	25.537	0.014*
การพูดจาตรง ๆ โดยไม่กลัวผู้อื่น โกรธ	21.930	0.344
การที่ผู้อื่นทำอะไรไม่ถูกต้องจะรู้สึกหงุดหงิด โกรธง่าย	19.655	0.480
การมีหลักการในการทำงานที่ชัดเจน	21.192	0.131
การรักษาคำพูด พูดคำไหนแล้วต้องทำให้ได้	35.986	0.002*
บุคลิกภาพแบบโมหะจรีต		
การมีความสุขกับงานประจำที่ทำเหมือนเดิมทุก ๆ วัน	23.876	0.248
การชอบคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถเพียงพอ	16.944	0.657
การไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบทำตัวเป็นจุดเด่น	15.380	0.754
ความรู้สึกว่าทำไมจึงไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร	28.481	0.098
ความรู้สึกว่าเบื่อ เซ็ง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน	20.196	0.446
บุคลิกภาพแบบวิตกจรีต		
การเป็นนักคิด มีความคิดดี ๆ ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย	17.018	0.318
การเป็นคนที่พูดเก่ง พูดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ	21.876	0.347
ความกังวลกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	11.844	0.921
การมองเห็นข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น	28.540	0.284
บุคลิกภาพแบบศรัทธาจรีต		
การคิดว่าคำพูดของคนที่สนิทสนม น่าเชื่อถือมากกว่าคนอื่น	26.695	0.144
แม้จะต้องยากลำบาก ก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อผู้อื่น	14.609	0.480

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การมีอุดมการณ์แรงกล้า ไม่เลิกล้มความตั้งใจง่าย ๆ	11.104	0.745
การคิดว่าสิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะได้ไตร่ตรองดีแล้ว	24.250	0.061
บุคลิกภาพแบบพุทธิจริต		
การคิดว่าทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ดีตอบแทนเสมอ	35.016	0.016*
การชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้	11.424	0.722
ความสามารถจดจำเรียนรู้ได้ดี เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ	18.031	0.261
การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอ	21.187	0.131

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี ใช้วิธี Chi-Square ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งหากมีนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ข้อมูลทั่วไป มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี โดยมีผลดังนี้

4.5.1 เพศ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

เพศ มีผลต่อแรงจูงใจด้านต้องการทางด้านร่างกาย คือ การได้รับประทานอาหารเพียงพอ กับความต้องการ และการเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

เพศ มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัย คือ การมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีรายได้ที่มั่นคง แน่นนอน การมีบ้านพักที่ปลอดภัย การมีที่พักที่มั่นคง แน่นนอน ไม่เปลี่ยนแปลง และการมีการออมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

เพศ มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ คือ การมีเพื่อนที่ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นอกจากนี้เพศไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย		
การได้รับประทานอาหารเพียงพอกับความต้องการ	16.542	0.001*
การเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ	19.098	0.000*
การได้รับการรักษาจากสถานพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	7.334	0.119
การมีที่พักอาศัย ที่ใกล้สถานที่ทำงาน	2.114	0.715
การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	8.446	0.077
ด้านความต้องการความปลอดภัย		
การมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	11.054	0.026*
การมีรายได้ที่มั่นคง แน่นนอน	17.666	0.001*
การมีบ้านพักที่ปลอดภัย	26.015	0.000*
การมีที่พักที่มั่นคง แน่นนอน ไม่เปลี่ยนแปลง	11.124	0.025*
การมีการออมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ	13.117	0.011*
การมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก	2.699	0.609
ความรู้สึกว่าศาสนาทำให้มีวิธีการดำเนินชีวิตที่มั่นคง	2.894	0.567
ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ		
การมีความสุขกับการให้ และการแบ่งปันผู้อื่น	6.724	0.151
การมีครอบครัวที่อบอุ่น เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	3.597	0.463
การช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก	1.192	0.755
การมีความรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่าน	6.647	0.156
การมีเพื่อนที่ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา	18.356	0.001*
ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง		
ความรู้สึกลึกลับใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน	4.793	0.188
ความรู้สึกลึกลับใจและดีใจ เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	6.238	0.182
การมีความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.204	0.240
การมีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดี	6.762	0.080
ความภูมิใจที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากความสามารถของตนเอง	2.909	0.573

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง		
การได้ทำงานที่ตนเองรักและมีความสุขในการทำงาน	3.008	0.556
ความสุขกับการให้ แม้จะ ไม่มีผู้ได้รับรู้เลยก็ตาม	3.488	0.480
การได้ค้นพบว่า ตนเองมีความสามารถ มีความถนัดด้านใดด้านหนึ่ง	4.100	0.251
การทำงานที่ตนเองรัก แม้จะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม	6.218	0.183
การค้นพบว่า ความสุขในชีวิตของตนเองคือสิ่งใด	3.039	0.551

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.2 อายุ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

อายุ มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกาย คือ การมีที่พักอาศัย ที่ใกล้สถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

อายุ มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัย คือ การมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

อายุ มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ คือ การมีความรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่าน การมีเพื่อนที่ให้อำลัใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

อายุ มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง คือ ความรู้สึกภูมิใจ และดีใจ เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นอกจากนี้ อายุ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย		
การได้รับประทานอาหารเพียงพอกับความต้องการ	6.503	0.735
การเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ	10.787	0.291
การได้รับการรักษาจากสถานพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	9.768	0.636

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
การมีที่พักอาศัย ที่ใกล้สถานที่ทำงาน	24.426	0.018*
การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	7.944	0.789
ด้านความต้องการความปลอดภัย		
การมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	22.465	0.033*
การมีรายได้ที่มั่นคง แน่นนอน	17.066	0.147
การมีบ้านพักที่ปลอดภัย	8.306	0.761
การมีที่พักที่มั่นคง แน่นนอน ไม่เปลี่ยนแปลง	14.578	0.265
การมีการออมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ	8.949	0.707
การมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก	17.584	0.129
ความรู้สึกว่าศาสนาทำให้มีวิธีการดำเนินชีวิตที่มั่นคง	11.451	0.491
ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ		
การมีความสุขกับการให้ และการแบ่งปันผู้อื่น	9.220	0.684
การมีครอบครัวที่อบอุ่น เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	14.885	0.248
การช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย	9.442	0.398
การมีความรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่าน	22.559	0.032*
การมีเพื่อนที่ให้อภัย และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา	21.168	0.048*
ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง		
ความรู้สึกลึกซึ้งใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน	16.437	0.058
ความรู้สึกลึกซึ้งใจและดีใจ เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	22.309	0.034*
การมีความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	8.360	0.498
การมีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดี	11.271	0.258
ความภูมิใจที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากความสามารถของตนเอง	15.922	0.195

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5.3 สถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

สถานภาพ มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการ ได้รับความนับถือยกย่อง คือ ความรู้สึกดีใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นอกนั้นสถานภาพ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย		
การได้รับประทานอาหารเพียงพอกับความต้องการ	8.188	0.515
การเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ	6.551	0.684
การได้รับการรักษาจากสถานพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	6.162	0.908
การมีที่พักอาศัย ที่ใกล้สถานที่ทำงาน	16.066	0.188
การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	11.829	0.460
ด้านความต้องการความปลอดภัย		
การมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	7.978	0.787
การมีรายได้ที่มั่นคงแน่นอน	9.331	0.674
การมีบ้านพักที่ปลอดภัย	16.057	0.189
การมีที่พักที่มั่นคงแน่นอน ไม่เปลี่ยนแปลง	13.926	0.305
การมีการออมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ	19.160	0.085
การมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก	7.677	0.810
ความรู้สึกว่าศาสนาทำให้มีวิธีการดำเนินชีวิตที่มั่นคง	6.503	0.889
ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ		
การมีความสุขกับการให้ และการแบ่งปันผู้อื่น	7.340	0.834
การมีครอบครัวที่อบอุ่น เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	11.856	0.457
การช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย	6.000	0.740
การมีความรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่าน	7.468	0.825
การมีเพื่อนที่ใจกว้างใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา	13.031	0.367
ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง		
ความรู้สึกดีใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน	17.368	0.043*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
ความรู้สึกภูมิใจและดีใจ เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	14.289	0.283
การมีความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	5.356	0.802
การมีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดี	6.760	0.662
ความภูมิใจที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากความสามารถของตนเอง	6.514	0.888
ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง		
การได้ทำงานที่ตนเองรักและมีความสุขในการทำงาน	16.040	0.189
ความสุขกับการให้ แม้จะไม่มีผู้ใคร่รับรู้เลยก็ตาม	6.916	0.863
การได้ค้นพบว่า ตนเองมีความสามารถ มีความถนัดด้านใดด้านหนึ่ง	6.165	0.723
การทำงานที่ตนเองรัก แม้จะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม	8.141	0.774
การค้นพบว่า ความสุขในชีวิตของตนเองคือสิ่งใด	3.736	0.988

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

ระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกาย คือ การได้รับประทานอาหารเพียงพอกับความต้องการ การเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ และการได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัย คือ การมีรายได้ที่มั่นคง แน่นอน การมีบ้านพักที่ปลอดภัย การมีที่พักที่มั่นคง แน่นอน ไม่เปลี่ยนแปลง และการมีการออมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ คือ การมีเพื่อนที่เข้าใจใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง คือ การมีความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การมีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดี ความภูมิใจที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง คือ การได้ค้นพบว่าตนเองมีความสามารถ มีความถนัดด้านใดด้านหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดการศึกษาสูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย		
การได้รับประทานอาหารเพียงพอกับความต้องการ	31.647	0.000*
การเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ	14.780	0.022*
การได้รับการรักษาจากสถานพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	10.085	0.259
การมีที่พักอาศัย ที่ใกล้สถานที่ทำงาน	5.389	0.715
การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	15.810	0.045*
ด้านความต้องการความปลอดภัย		
การมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	15.031	0.059
การมีรายได้ที่มั่นคง แน่นนอน	23.190	0.003*
การมีบ้านพักที่ปลอดภัย	25.199	0.001*
การมีที่พักที่มั่นคง แน่นนอน ไม่เปลี่ยนแปลง	21.354	0.006*
การมีการออมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ	15.941	0.043*
การมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก	12.175	0.144
ความรู้สึกว่าศาสนาทำให้มีวิธีการดำเนินชีวิตที่มั่นคง	4.497	0.810
ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ		
การมีความสุขกับการให้ และการแบ่งปันผู้อื่น	7.578	0.476
การมีครอบครัวที่อบอุ่น เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	9.406	0.309
การช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก	10.573	0.103
การมีความรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่าน	7.280	0.507
การมีเพื่อนที่ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา	16.114	0.041*
ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง		
ความรู้สึกลึกลับใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน	11.730	0.068
ความรู้สึกรับผิดชอบและดีใจ เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	14.918	0.061
การมีความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	16.348	0.012*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
การมีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดี	15.750	0.015*
ความภูมิใจที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากความสามารถของตนเอง	17.387	0.026*
ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง		
การได้ทำงานที่ตนเองรักและมีความสุขในการทำงาน	2.346	0.969
ความสุขกับการให้ แม้จะไม่มีผู้ได้รับรู้เลยก็ตาม	9.824	0.278
การได้ค้นพบว่า ตนเองมีความสามารถ มีความถนัด ด้านใดด้านหนึ่ง	15.637	0.016*
การทำงานที่ตนเองรัก แม้จะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม	6.450	0.597
การค้นพบว่า ความสุขในชีวิตของตนเองคือสิ่งใด	5.947	0.653

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.5 ตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

ตำแหน่งงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกาย คือ การเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ และการได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตำแหน่งงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัย คือ การมีรายได้ที่มั่นคงแน่นอน การมีบ้านพักที่ปลอดภัย และการมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตำแหน่งงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ คือ การมีเพื่อนที่ให้อำนาจและให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตำแหน่งงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง คือ ความรู้สึกดีใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน การมีความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และการมีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดี อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตำแหน่งงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง คือ ความสุขกับการให้ แม้จะไม่มีผู้ได้รับรู้เลยก็ตาม อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย		
การได้รับประทานอาหารเพียงพอกับความต้องการ	81.632	0.459
การเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ	117.040	0.005*
การได้รับการรักษาจากสถานพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	96.896	0.770
การมีที่พักอาศัย ที่ใกล้สถานที่ทำงาน	118.729	0.226
การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	147.712	0.007*
ด้านความต้องการความปลอดภัย		
การมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	90.516	0.888
การมีรายได้ที่มั่นคง แน่นนอน	218.618	0.000*
การมีบ้านพักที่ปลอดภัย	194.787	0.000*
การมีที่พักที่มั่นคง แน่นนอน ไม่เปลี่ยนแปลง	127.305	0.099
การมีการอบรมทรัพย์สินในรูปแบบต่าง ๆ	109.737	0.435
การมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก	171.787	0.000*
ความรู้สึกว่าศาสนาทำให้มีวิธีการดำเนินชีวิตที่มั่นคง	106.875	0.513
ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ		
การมีความสุขกับการให้ และการแบ่งปันผู้อื่น	91.741	0.869
การมีครอบครัวที่อบอุ่น เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	84.919	0.951
การช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก	81.833	0.453
การมีความรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่าน	83.985	0.985
การมีเพื่อนที่ให้อำนาจใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา	138.767	0.025*
ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง		
ความรู้สึกลึกลับใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน	104.802	0.039*
ความรู้สึกลึกลับใจและดีใจ เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	119.658	0.209
การมีความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	234.658	0.000*
การมีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดี	161.846	0.000*
ความภูมิใจที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากความสามารถของตนเอง	119.138	0.218

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง		
การได้ทำงานที่ตนเองรักและมีความสุขในการทำงาน	99.532	0.708
ความสุขกับการให้ แม้จะไม่มีผู้ได้รับรู้เลยก็ตาม	140.721	0.019*
การได้ค้นพบว่า ตนเองมีความสามารถ มีความถนัด ด้านใดด้านหนึ่ง	67.701	0.791
การทำงานที่ตนเองรัก แม้จะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม	98.710	0.728
การค้นพบว่า ความสุขในชีวิตของตนเองคือสิ่งใด	82.991	0.965

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัย คือ การมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน เปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ คือ การมีเพื่อนที่ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง คือ การได้ค้นพบว่า ตนเองมีความสามารถ มีความถนัดด้านใดด้านหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นอกจากนี้ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย		
การได้รับประทานอาหารเพียงพอกับความต้องการ	16.027	0.768
การเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ	31.008	0.074
การได้รับการรักษาจากสถานพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	26.636	0.538
การมีที่พักอาศัย ที่ใกล้สถานที่ทำงาน	36.211	0.137
การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	22.293	0.768

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
ด้านความต้องการความปลอดภัย		
การมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	45.357	0.020*
การมีรายได้ที่มั่นคง แน่นนอน	36.731	0.125
การมีบ้านพักที่ปลอดภัย	20.540	0.844
การมีที่พักที่มั่นคง แน่นนอน ไม่เปลี่ยนแปลง	25.793	0.584
การมีการออมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ	22.188	0.773
การมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก	33.163	0.230
ความรู้สึกว่าศาสนาทำให้มีวิธีการดำเนินชีวิตที่มั่นคง	23.183	0.724
ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ		
การมีความสุขกับการให้ และการแบ่งปันผู้อื่น	22.261	0.769
การมีครอบครัวที่อบอุ่น เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	22.736	0.746
การช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย	16.440	0.744
การมีความรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่าน	21.147	0.819
การมีเพื่อนที่ให้อำนาจใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา	56.664	0.001*
ด้านความต้องการ ได้รับความนับถือยกย่อง		
ความรู้สึคดีใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน	20.325	0.501
ความรู้สึกภูมิใจและดีใจ เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	23.806	0.692
การมีความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	18.904	0.591
การมีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดี	29.789	0.096
ความภูมิใจที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากความสามารถของตนเอง	27.540	0.489
ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง		
การได้ทำงานที่ตนเองรักและมีความสุขในการทำงาน	21.898	0.786
ความสุขกับการให้ แม้จะ ไม่มีผู้ได้รับรู้เลยก็ตาม	25.692	0.590
การได้ค้นพบว่า ตนเองมีความสามารถ มีความถนัดด้านใดด้านหนึ่ง	38.173	0.012*
การทำงานที่ตนเองรัก แม้จะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม	24.394	0.663
การค้นพบว่า ความสุขในชีวิตของตนเองคือสิ่งใด	29.404	0.392

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สรุปได้ว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกาย คือ การเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ และการได้รับการรักษาจากสถานพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัย คือ การมีรายได้ที่มั่นคง แน่นนอน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ คือ การมีเพื่อนที่ให้อารมณ์ดี และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง คือ ความสุขกับการให้ แม้จะ ไม่มีผู้ใครรับรู้เลยก็ตาม อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นอกนั้นรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย		
การได้รับประทานอาหารเพียงพอกับความต้องการ	21.398	0.125
การเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ	37.951	0.001*
การได้รับการรักษาจากสถานพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	38.705	0.007*
การมีที่พักอาศัย ที่ใกล้สถานที่ทำงาน	29.801	0.073
การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	17.663	0.610
ด้านความต้องการความปลอดภัย		
การมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	22.610	0.308
การมีรายได้ที่มั่นคง แน่นนอน	52.510	0.000*
การมีบ้านพักที่ปลอดภัย	24.962	0.203
การมีที่พักที่มั่นคง แน่นนอน ไม่เปลี่ยนแปลง	28.928	0.089
การมีการออมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ	17.637	0.611
การมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก	21.810	0.351
ความรู้สึกว่าศาสนาทำให้มีวิธีการดำเนินชีวิตที่มั่นคง	14.458	0.807
ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ		
การมีความสุขกับการให้ และการแบ่งปันผู้อื่น	7.014	0.997

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	χ^2	Sig.
การมีครอบครัวที่อบอุ่น เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	15.924	0.721
การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก	13.724	0.547
การมีความรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่าน	15.151	0.768
การมีเพื่อนที่ให้อำลัใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา	32.518	0.038*
ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง		
ความรู้สึที่ดีใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน	14.704	0.473
ความรู้สึภูมิใจและดีใจ เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	22.239	0.328
การมีความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	12.462	0.644
การมีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดี	20.605	0.150
ความภูมิใจที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากความสามารถของตนเอง	13.270	0.866
ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง		
การได้ทำงานที่ตนเองรักและมีความสุขในการทำงาน	18.372	0.563
ความสุขกับการให้ แม้จะไม่มีผู้ได้รับรู้เลยก็ตาม	42.946	0.002*
การได้ค้นพบว่า ตนเองมีความสามารถ มีความถนัดด้านใดด้านหนึ่ง	11.728	0.700
การทำงานที่ตนเองรัก แม้จะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม	10.780	0.952
การค้นพบว่า ความสุขในชีวิตของตนเองคือสิ่งใด	30.451	0.063

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.6 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดีตอบแบบสอบถามในส่วนข้อเสนอแนะจำนวน 26 คนจาก 193 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. การขาดความรัก ความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจทำงานภายในหน่วยงาน
2. การให้ความเสมอภาค และความยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบจากผลงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม โดยมีเกณฑ์มาตรฐานที่สามารถวัดได้
3. การปรับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ให้คู่กันสมัย น่าใช้บริการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การปรับตำแหน่งบุคลากรได้ทำงานให้เหมาะสมกับคุณวุฒิ
5. การวางแผนความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
6. การสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรรักองค์กรให้มากที่สุด เพื่อบุคลากรจะได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุคลิกภาพและแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 193 คนจากส่วนงานทั้ง 14 ส่วนงานของสำนักงานอธิการบดี ได้แก่ 1) ส่วนบริหารงานทั่วไป 2) ส่วนสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ 3) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ส่วนการคลัง 5) ส่วนพัสดุ 6) ส่วนบำรุงรักษาและยานพาหนะ 7) ส่วนอาคารสถานที่ 8) ส่วนแผนงาน 9) ส่วนบริหารวิชาการและวิจัย 10) ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา 11) ส่วนวิเทศสัมพันธ์ 12) ส่วนกิจการนักศึกษา 13) ส่วนนิติการ 14) ส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลางสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย สถานภาพแต่งงานแล้ว มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

ผลการศึกษาบุคลิกภาพของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบพุทธิจริต และโทสะจริตในระดับมาก เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพแต่ละแบบพบว่า บุคลิกภาพแบบราคะจริต มีคุณลักษณะที่อยู่ในระดับมากคือการขี้มึนขี้แ่ม ไส้ พุดจาไฟเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง และการชอบเพศตรงข้ามที่มีรูปร่างหน้าตาดี ส่วนบุคลิกภาพแบบโทสะจริต มีคุณลักษณะที่อยู่ในระดับมากคือ การรักษาคำพูดพูดคำไหนแล้วต้องทำให้ได้ การมีหลักการในการทำงานที่ชัดเจนการมีระเบียบวินัยสูงรักษาเวลารักษากฎเกณฑ์และการคิดไวทำไว ส่วนบุคลิกภาพแบบโมหะจริต มีคุณลักษณะที่อยู่ในระดับมากคือการมีความสุขกับงานประจำที่ทำเหมือนเดิมทุก ๆ วัน ส่วนบุคลิกภาพแบบวิตกจริต มีคุณลักษณะที่อยู่ในระดับปานกลางคือการเป็นนักคิดมีความคิดดีๆต่างๆเกิดขึ้นมากมาย การมองเห็นข้อผิดพลาดเล็กๆน้อยๆในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็นการเป็นคนทีพูดเก่งพูดไวมีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอๆและความกังวลกับปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนบุคลิกภาพแบบศรัทธาจริต มีคุณลักษณะที่อยู่ในระดับมากคือสิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่ถูกต้องเพราะได้ไตร่ตรองดีแล้วและการมีอุดมการณ์แรงกล้าไม่เลิกล้มความตั้งใจง่ายๆ และบุคลิกภาพแบบพุทธิจริต มีคุณลักษณะที่อยู่ในระดับมากคือการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองรัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเรียนรู้ความสามารถจดจำเรียนรู้ได้ก็เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ และการทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ดีตอบแทนเสมอ

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีระดับมากคือ แรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่องด้านความต้องการความปลอดภัยและด้านความต้องการทางด้านร่างกายตามลำดับ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกายที่อยู่ในระดับมากคือการได้รับประทานอาหารเพียงพอ กับความต้องการเมื่อเจ็บป่วยได้รับการ ได้รับการรักษาจากสถานพยาบาลความสามารถเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจการมีที่พักอาศัยที่ใกล้สถานที่ทำงานและได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ ส่วนแรงจูงใจด้านความปลอดภัยที่อยู่ในระดับมากคือ ศาสนาทำให้ท่านมีวิธีการดำเนินชีวิตที่มั่นคงการมีความมั่นคงในหน้าที่การงานการมีบ้านพักที่ปลอดภัยการมีรายได้ที่มั่นคงแน่นอนการมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมากและการมีที่พักที่มั่นคงแน่นอน ไม่เปลี่ยนแปลง ส่วนแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของที่อยู่ในระดับมากคือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นเอาใจใส่ซึ่งกันและกันการมีความสุขกับการให้และการแบ่งปันผู้อื่นการมีความรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่านการมีเพื่อนที่คอยให้กำลังใจและให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหาและการช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ส่วนแรงจูงใจด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่องที่อยู่ในระดับมากคือความรู้สึกภูมิใจและดีใจเมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นความรู้สึกดีใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างานหรือเพื่อนการมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดีความภูมิใจที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากความสามารถของท่านและการมีความสามารถหลายด้านซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อน และแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงที่อยู่ในระดับมากคือการมีความสุขกับการให้แม้จะไม่มีผู้ใครรับรู้เลยก็ตาม การได้ทำงานที่ตนเองรักแม้จะมีอุปสรรคใดๆก็ตามการได้ทำงานที่ตนเองรักและมีความสุขในการทำงานการได้ค้นพบแล้วว่าความสุขในชีวิตคือสิ่งใดและการได้ค้นพบว่ามีความสามารถมีความถนัดด้านใดด้านหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับบุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดีพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบ ราคะจริต โทสะจริต วิตกจริต และศรัทธาจริต อายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบ ราคะจริต และวิตกจริต สถานภาพที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบ ราคะจริต และวิตกจริต ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบ ราคะจริต โมหะจริต วิตกจริต และพุทธิจริต ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบ โทสะจริต วิตกจริต ศรัทธาจริต และพุทธิจริต ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราคะจริต โมหะจริต วิตกจริต และศรัทธาจริต และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบ ราคะจริต โทสะจริต และพุทธิจริต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางด้านร่างกายด้านความต้องการความปลอดภัยและด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของอายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางด้านร่างกายด้านความต้องการความปลอดภัยด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของและด้านความต้องการ ได้รับความนับถือยกย่อง สถานภาพที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการ ได้รับความนับถือยกย่องเพียงด้านเดียว ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทุกด้าน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความปลอดภัยด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของและด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางด้านร่างกายด้านความต้องการความปลอดภัยด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของและด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสามารถนำข้อมูลมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ การบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. จากข้อมูลบุคลิกภาพของบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่า มีบุคลิกภาพแบบ พุทธิจริต และ โทสะจริต ซึ่งบุคลิกภาพแบบพุทธิจริต มีลักษณะที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอ และ ชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า ควรส่งเสริม และ เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และร่วมกันแก้ปัญหที่เกิดขึ้น ควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานของตนเองและของส่วนงานให้เกิดประสิทธิภาพ ในส่วนของบุคลิกภาพแบบ โทสะจริต มีลักษณะที่รักษาคำพูด มีหลักในการทำงานชัดเจน มีระเบียบวินัย ควรส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ใช้ความสามารถ และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการ เปิดโอกาสให้มีการทำงานข้ามสายงาน เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในหลาย ๆ ด้าน และบุคลิกภาพแบบ โมหะจริตมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นับว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะแสดงถึงการมีกำลังใจ มีแรงผลักดันในการทำงาน แต่เนื่องจากผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบโมหะจริตจะมีความสุขกับงานประจำที่ทำเหมือนเดิมทุก ๆ วัน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ดังนั้นควรมอบหมายงานให้มีหลากหลาย และ ยกขึ้นตามความสามารถของแต่ละบุคคล

2. จากข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ มากที่สุดในบรรดาแรงจูงใจทั้ง 5 ด้าน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีครอบครัวที่อบอุ่น การช่วยเหลือแบ่งปันผู้อื่น การมีความรักและผูกพันกับหน่วยงาน การได้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเหล่านี้ถือว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ควรส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับหน่วยงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน และสถาบันฯ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ทั้งในระดับ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และ สาธารณประโยชน์ต่อสังคมในส่วนของแรงจูงใจที่บุคลากรให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกาย แต่เนื่องจากแรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับ ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เพียงพอต่อความต้องการ แต่หากมองลึกเข้าไปในแรงจูงใจแต่ละด้านจะพบว่า ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ควรส่งเสริมเรื่อง การจัดหาที่พักซึ่งอยู่ใกล้สถานที่ทำงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย ควรส่งเสริมให้มีสวัสดิการเงินกู้ ฅนรงค์เรื่องวิธีการใช้จ่ายอย่างถูกต้อง และการผลักดันให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อเพิ่มรายได้ และลดภาระรายจ่ายจำนวนมาก ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ช่วยเหลือผู้ร่วมงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อสร้างความภูมิใจ และ สร้างกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ด้านความต้องการ ได้รับความยกย่องนับถือ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ผ่านการอบรม สัมมนา และการทำงานวิจัยในงานที่รับผิดชอบ ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ควรส่งเสริมให้มีการทำงานข้ามสายงาน หรือรับผิดชอบงานที่หลากหลาย เพื่อค้นหาความสามารถ และความถนัดของตนเอง

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษานุคลิกภาพกับแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานต่าง ๆ ของสถาบันเช่น สำนักคณะวิทยาลัย องค์กร และหน่วยงาน เพื่อที่จะได้มองเห็นภาพรวมของบุคลิกภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถาบันฯ

บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ สีนภิบาล. 2550. “การศึกษามูลนิธิภาพตามแนวจิต 6 ในพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา
- คะนอง บุญมาภิตติมศักดิ์. 2547. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานของบริษัท เสงเคลไทย (1999) จำกัด” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ. 2550. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- นันทน์ภัท สว่างการ. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- นพ ศรีบุญนาถ. 2546. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุตร ฟ้าศาล.
- ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. **การจัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ.2551**. (2551, 2 มิถุนายน).
- ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. **การแบ่งส่วนงานภายในของสำนักงานสถาบัน สำนักงานอธิการบดีและส่วนงานอื่น สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553**. (2553, 1 กันยายน).
- ราชกิจจานุเบกษา. **พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551**. (2551, 2 มีนาคม). เล่ม 125 ตอนที่ 45ก. หน้า 97.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2556. **แรงจูงใจ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://th.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ>
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2556. **สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://th.wikipedia.org/wiki/สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง>
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. 2536. **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548. **การวิจัยธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2556. **ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.kmitl.ac.th/about.main.php?page=main>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2556. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง(พ.ศ. 2555-2563). [ออนไลน์].

แหล่งที่มา : <http://www.kmitl.ac.th/about.main.php?page=philosophy>

สมเด็จพระพุทธาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). 2554. คัมภีร์วิสุทธิมรรค พระพุทธโฆสเถระ รจนา.
กรุงเทพฯ : บริษัท ธนาเพลส จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2555. สถาบันอุดมศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
www.mua.go.th

โสภณ ผดุงจันทร์. 2546 “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพกับ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตำรวจสายตรวจ สังกัดกองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสาย
ตรวจและปฏิบัติการพิเศษ”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนุสร จันทพันธ์ และบุญชัย โกศลชนากุล. 2551. จริต6 ศาสตร์ในการอ่านใจคน. กรุงเทพฯ :
บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง “บุคลิกภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการศึกษาคอิสระ (Independent Study) ในการศึกษา
ระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ ๒ บุคลิกภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ ๓ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

คำชี้แจง ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์บุคลากรทุกท่าน ในการตอบแบบสอบถามชุดนี้โดยจะนำข้อมูลที่
ได้มาทำการศึกษา อันจะนำมาซึ่งความเข้าใจถึงบุคลิกภาพและแรงจูงใจ ของบุคลากรสายสนับสนุน
ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายเกรียงไกร เหมนาค

นักศึกษา MBA สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ ๑. ชาย ๒. หญิง
๒. สถานภาพ ๑. โสด ๒. แต่งงาน ๓. หม้าย ๔. แยกกันอยู่
๓. อายุ ปี
๔. การศึกษา ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี ๒. ปริญญาตรี
 ๓. ปริญญาโท ๔. ปริญญาเอก

๕. ตำแหน่งงาน.....

๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานปี

๗. รายได้เฉลี่ย ๑. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๑๐,๐๐๐ บาท ๒. ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท
- ต่อเดือน ๓. ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ๔. ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท
๕. ๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท ๖. มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

>>>มีต่อหน้าหลัง>>>

หน้าที่ ๑/๓

ส่วนที่ ๒ บุคลิกภาพของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับบุคลิกภาพของท่านมากที่สุด

ประเด็น	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
บุคลิกภาพแบบบราคะจริต					
๑. ท่านมักจะซื้อเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายตามห้างสรรพสินค้าชื่อดัง					
๒. ท่านชอบการแต่งกายที่สวยงาม มีรสนิยม เข้ากับยุคสมัย					
๓. ท่านเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง					
๔. ท่านจะขาดความมั่นใจ หากท่านไม่ได้แต่งกายให้สวยงาม ดูดี					
๕. ท่านชอบแสวงหาร้านอาหารอร่อย ๆ ท่านเป็นประจำ					
๖. ท่านชอบนิก ซอบจินตนาการถึงสิ่งต่าง ๆ					
๗. ท่านชอบเพศตรงข้ามที่มีรูปร่างหน้าตาดี					
บุคลิกภาพแบบโทสะจริต					
๘. ท่านเป็นผู้ที่คิดไว ทำไว					
๙. ท่านเป็นผู้มีระเบียบวินัยสูง รักษาเวลา รักษากฎเกณฑ์					
๑๐. ท่านจะพุดจาตรง ๆ โดยไม่กลัวผู้อื่นโกรธ					
๑๑. เมื่อมีคนที่ทำอะไรไม่ถูกต้องจะรู้สึกหงุดหงิด โกรธง่าย					
๑๒. ท่านมีหลักการในการทำงานที่ชัดเจน					
๑๓. ท่านเป็นผู้ที่รักษาคำพูด พุดคำไหนแล้วต้องทำให้ได้					
บุคลิกภาพแบบโมหะจริต					
๑๔. ท่านมีความสุขกับงานประจำที่ทำเหมือนเดิมทุก ๆ วัน					
๑๕. ท่านชอบคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถเพียงพอ					
๑๖. ท่านไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบทำตัวเป็นจุดเด่น					
๑๗. ท่านรู้สึกว่าการทำอะไรท่านจึงไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร					
๑๘. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นคนที่เป็นคนที่เบื่อ เซ็ง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน					
บุคลิกภาพแบบวิตกจริต					
๑๙. ท่านเป็นนักคิด มีความคิดดี ๆ ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย					
๒๐. ท่านเป็นคนที่พูดเก่ง พุดไว มีเรื่องเล่าให้ผู้อื่นฟังเสมอ ๆ					
๒๑. ท่านมีความกังวลกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
๒๒. ท่านจะมองเห็นข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น					
บุคลิกภาพแบบศรัทธาจริต					
๒๓. ท่านคิดว่าคำพุดของคนที่เราสนิทสนม น่าเชื่อถือมากกว่าคน					
๒๔. แม้ท่านจะต้องยากลำบาก ท่านก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อผู้อื่น					
๒๕. ท่านมีอุดมการณ์แรงกล้า ไม่เลิกล้มความตั้งใจง่าย ๆ					
๒๖. ท่านคิดว่าสิ่งที่ท่านคิดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะได้ไตร่ตรองดี					
บุคลิกภาพแบบพุทธิจริต					
๒๗. ท่านคิดว่าทำความดีต้องได้รับสิ่งที่ดีตอบแทนเสมอ					
๒๘. ท่านชอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้					
๒๙. ท่านสามารถจดจำเรียนรู้ได้ดี เข้าใจอะไรได้ง่าย ๆ					
๓๐. ท่านมักแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองเสมอ					

ส่วนที่ ๓ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงมากที่สุด

ประเด็น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย					
๑. ท่านได้รับประทานอาหารเพียงพอกับความต้องการ					
๒. ท่านสามารถเลือกซื้อเสื้อผ้าได้ตามความชอบใจ					
๓. เมื่อท่านเจ็บป่วย ท่านได้รับการรักษาจากสถานพยาบาล					
๔. ท่านมีที่พักอาศัย ที่ใกล้สถานที่ทำงาน					
๕. ท่านได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ					
ด้านความต้องการความปลอดภัย					
๖. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
๗. ท่านมีรายได้ที่มั่นคง แน่นอน					
๘. ท่านมีบ้านพักที่ปลอดภัย					
๙. ท่านมีที่พักที่มั่นคง แน่นอน ไม่เปลี่ยนแปลง					
๑๐. ท่านมีการออมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ					
๑๑. ท่านมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก					
๑๒. ท่านรู้สึกที่ศาสนาทำให้ท่านมีวิธีการดำเนินชีวิตที่มั่นคง					
ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ					
๑๓. ท่านมีความสุขกับการให้ และการแบ่งปันผู้อื่น					
๑๔. ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน					
๑๕. ท่านจะช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก					
๑๖. ท่านมีความรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่าน					
๑๗. ท่านมีเพื่อนที่คอยให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาในยามที่มีปัญหา					
ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง					
๑๘. ท่านรู้สึกดีใจที่ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน					
๑๙. ท่านรู้สึกภูมิใจและดีใจ เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
๒๐. ท่านมีความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
๒๑. ท่านมีความรู้ ความสามารถในงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี					
๒๒. ท่านมีความภูมิใจที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากความสามารถของท่าน					
ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง					
๒๓. ท่านได้ทำงานที่ตนเองรักและมีความสุขในการทำงาน					
๒๔. ท่านมีความสุขกับการให้ แม้จะไม่มีใครรับรู้ก็ตาม					
๒๕. ท่านได้ค้นพบว่า ตัวท่านเองมีความสามารถ มีความถนัดด้านใดด้าน					
๒๖. ท่านยังยืนยันที่จะทำงานที่ตนเองรัก แม้จะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม					
๒๗. ท่านค้นพบแล้วว่า ความสุขในชีวิตของท่านคือสิ่งใด					

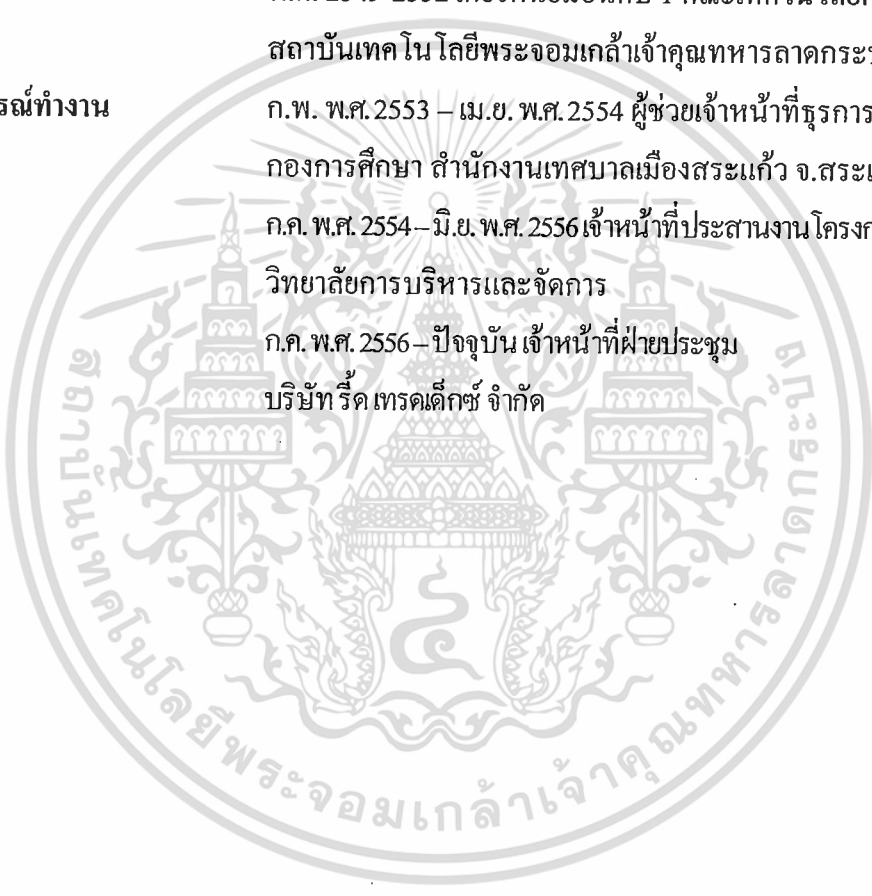
ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสิ่งที่ท่านต้องการให้มี ให้เกิดขึ้นในที่ทำงานของท่าน

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ตามการค้า
หน้าที ๓๓/๓๓
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายเกรียงไกร เหมนาค
วันเดือนปีเกิด	30 มีนาคม พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดสระแก้ว
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	199 หมู่ 2 ตำบลบ้านแก่ง อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาเทคโนโลยีการจัดการ) พ.ศ. 2549-2552 เกียรตินิยมอันดับ 1 คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	ก.พ. พ.ศ. 2553 – เม.ย. พ.ศ. 2554 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ กองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จ.สระแก้ว ก.ค. พ.ศ. 2554 – มิ.ย. พ.ศ. 2556 เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการฝึกอบรม วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ ก.ค. พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายประชุม บริษัท รีด เทรคเตอร์ จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้