

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

JOB MOTIVES OF CIVIL SERVANTS AT
KING MONKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



วิทยานิพนธ์นี้เป็นต้นฉบับที่ส่งมอบแก่กองบรรณาธิการเพื่อตีพิมพ์และเผยแพร่โดยไม่มีการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงใดๆ

สาขาวิชาบริหารการอาชีวศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2552

KMITL-2000-ED-M-212-122

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

JOB MOTIVES OF CIVIL SERVANTS AT
KING MONGKUT 'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



T105181



ศรัณญา ยงรัตนกิจ

SARANYA YONGRATANAKIJ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

คณะครุศาสตรบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

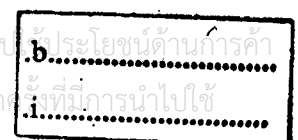
พ.ศ.2552

KMITL – 2009 – ED. M – 212 - 122

เลขหมู่.....

เลขทะเบียน.....105181

วัน,เดือน,ปี.....16 พ.ย. 2552



**JOB MOTIVES OF CIVIL SERVANTS AT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2009

KMITL – 2009 – ED. M – 212 - 122

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2009

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
Job Motives of Civil Servants at King Mongkut's Institute of Technology
Ladkrabang

นักศึกษา นางสาวศรัณญา ยงรัตนกิจ

รหัสประจำตัว 47068209

ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.คุณวิมล จรุงคนแก้ว

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.ศิริรัตน์ พชรแสงศรี



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ดร.ณรงค์	พิมพ์สาร	
ผศ.ดร.มาลัย	จิรวัดมนเกษม	
ผศ.ดร.ศิริรัตน์	เพ็ชรแสงศรี	
ดร.ปรีชาภรณ์	ตั้งคุณานันต์	
รศ.ดร.กฤษมันต์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วัฒนาณรงค์	

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 19 พฤษภาคม 2552 เวลา 10.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาโท1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ชื่อนักศึกษา

ศรัณญา ยงรัตนกิจ

รหัสประจำตัว

47068209

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

พ.ศ.

2552

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาลัย จีรวัดนเกษตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใน ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวนทั้งสิ้น 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง
2. เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพโดยตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Job Motives of Civil Servants at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Student	Miss Saranya Yongratanakij
Student ID.	47068209
Degree	Master of Industrial Education
Program	Vocational Administration
Year	2009
Thesis Advisor	Dr. Malai Gerawatanagaset
Thesis Co-Advisor	Dr. Sirirat Petchsangsi

ABSTRACT

The Purposes of this study were : to examine and to compare the job - motivation in the working of academic supporting officials at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL) in five aspects, i.e., professional achievement, respectation, job characteristic, job responsibility, and professional progression, which were categorized by personal background i.e., educational background, working position, and working experience. The samples in the study were 196 government officials working in academic supporting units for higher education at KMITL ; in addition, Self-administered questionair was applied as the research instrument, self-administered questionair was applied as the research instrument. The derieved data were analyzed via simple statistical methods. The results of the study showed that general working motivation of the sample was at a high level , and specifically considered the motivation in each category, it was found that , except the motivation in relation to professional progression which was at a moderate level all other motivations were also high. In addition the result of the comparison of the motivation with personal background it was found that the sample with different education had no different motivation neither for general nor specific motivation. On the other hand, the samples who were in different position presented no significant difference in general motivation, but in specific motivation when considered professional respectation and professional progression, while the samples with difference, while the samples with different working experience presented no significant different neither for general nor specific motivation.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผศ.ดร.มาลัย จีรวัฒนเกษตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำชี้แนะช่วยแก้ปัญหา ให้กำลังใจ ตลอดจนให้ความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยจนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.กฤษมันต์ วัฒนารงค์ ดร.ณรงค์ พิมสาร และ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์ คณะกรรมการสอบหัวข้อและ โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนข้อชี้แนะ จนในที่สุดทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนข้อคิดต่างๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเป็นแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ คุณโอภาส เขียววิชัย รศ.ดร.จารุวัตร เจริญสุข รศ.ดร.นิรัช สุดสังข์ คุณเสถียร คามีสักดิ์ และคุณวิชา วัชรवारकर्ण ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไข เพื่อการปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพสูงสุด

ขอขอบคุณข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการ ของสถาบันฯ ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณคุณย่าเกี้ยว แซ่หย่อง และคุณอาสมพร ขงรัตนกิจ ผู้มีพระคุณและเป็นทีเคารพรักยิ่ง ขอขอบคุณน้องนุช ดวงพุทธา ขงรัตนกิจ น้องสาวที่น่ารัก น้องเอิร์น และพี่น้องทุกคนที่ได้ให้ความรัก ให้กำลังใจ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือทุกด้านตลอดมา

ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา พี่สาวแดงค์ อุดระ พี่พิมพ์ล่อ กรพิพัฒน์ พี่ชนิษฐา โดชวงศ์ พี่อรุณี อากาศ พี่สำราญ อ่อนชุ่ม นายรงค์ศักดิ์ พุ่มนวน และเพื่อนๆ ตลอดจนบุคคลที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงไว้ในที่นี้ ที่ให้การสนับสนุน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่า และประโยชน์อันใดที่เป็นผลจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับคุณย่าเกี้ยว แซ่หย่อง คุณอาสมพร ขงรัตนกิจ ผู้มีพระคุณ และบุพการีผู้ให้กำเนิด ตลอดจนครุอาจารย์ทุกท่าน ด้วยความเคารพยิ่ง

ศรัณญา ขงรัตนกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	7
2.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.....	15
2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	24
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
บทที่ 5 บทสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	83
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	83
5.2 สมมติฐานของการวิจัย.....	83
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	84
5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
5.5 สรุปผลการวิจัย.....	84
5.6 อภิปรายผลการวิจัย.....	87
5.7 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	99
5.8 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	99
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	106
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ข หนังสืออนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์.....	112
ภาคผนวก ค พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.....	114
พ.ศ.2547	
ภาคผนวก ง หนังสือราชการ.....	135
ประวัติผู้เขียน.....	139

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สรุปเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ.....	38
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	52
4.1 แสดงจำนวน และคำร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจ และลำดับที่แรงจูงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวม และรายด้าน.....	59
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจ และลำดับที่แรงจูงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	60
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจ และลำดับที่แรงจูงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	61
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจ และลำดับที่แรงจูงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	62
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจ และลำดับที่แรงจูงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความรับผิดชอบ.....	63
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจ และลำดับที่แรงจูงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	64
4.8 สรุปผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t ระดับแรงจูงใจ แรงจูงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	65
4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจ และค่า t แรงจูงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

- 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....67
- 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....68
- 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ.....69
- 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....70
- 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายด้าน.....71
- 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....72
- 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....73
- 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน.....75
- 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ.....76

สารบัญตาราง (ต่อ)

- 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน ด้านความความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน77
- 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน.....79
- 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....80
- 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....81
- 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน.....82
- 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ.....83
- 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และค่า t
แรงงใจของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....84

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างการบริหารงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	9
2.2 แสดงระดับของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.....	16
2.3 แผนภูมิแสดงกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	28
2.4 แสดงลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow.....	29



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้ลักษณะการบริหารงานของหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยหรือ สถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งปัจจุบันระบบราชการได้เข้าสู่ ยุคแห่งการปฏิรูปเพื่อสนองตอบต่อการบริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนของงานที่ไม่จำเป็น จากแนวคิดของการนำมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มหาวิทยาลัยและ หน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อผลักดันการบริหารจัดการ ตามพันธกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้นการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายสอดประสานความเชื่อมโยงในเชิงบูรณาการทั้งภายใน และ ระหว่างกลุ่มภารกิจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 2550 : 1)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่มีปรัชญาการจัดการศึกษาโดยเน้นการเป็นสถาบันอุดมศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถแข่งขันกับ สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม การที่สถาบันจะประสบความสำเร็จ และบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรในการร่วมกันทำงาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ กำหนดไว้ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นกลุ่มบุคคลที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการ นำนโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่าสมาชิกในองค์กรส่วนใหญ่ที่เป็นเจ้าหน้าที่ ต้องใช้ชีวิตในการปฏิบัติงานใน หน้าที่เดิมๆ อีกทั้งยังต้องปรับตัวท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตลอดจนระบบการบริหารจัดการที่ ปรับเปลี่ยนตามยุคสมัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งน่าจะมีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กร รวมถึงมีส่วนทำให้ การพัฒนาองค์กรไม่เป็นไปตามทิศทางที่สอดคล้องกับสภาพของการปรับตัวเพื่อการแข่งขันในอนาคต อีกทั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่แน่ใจในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยเฉพาะระบบการประเมินที่ให้คุณ

ให้โทษแก่บุคลากร รวมถึงความไม่แน่ใจในระบบบำเหน็จบำนาญ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ที่พึงจะได้รับ บังคับต่างๆ ส่วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข สาย ค ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เพื่อให้การบริหารจัดการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ การสร้างแรงจูงใจของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ น่าจะมีผลทำให้ข้าราชการ เหล่านี้เกิดความรู้สึกหรือรู้ร้อนในการพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการที่ ปรับเปลี่ยนไป ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มบุคคลเหล่านี้จึงน่าจะเป็นวิธีการหนึ่งในการกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความพร้อมและเต็มใจในการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณที่ เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง จึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ใน สถาบันอุดมศึกษา ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไป ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ให้เกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน อันเป็นการเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ภายในสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระ- จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอม- แกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอม- แกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Wayne K. Hoy, 1987 : 183) เป็นกรอบแนวคิด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

1. เงินเดือนและค่าตอบแทน
2. ความเจริญเติบโตก้าวหน้า
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
4. สถานภาพ
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
8. นโยบายและการบริหาร
9. เงื่อนไขการทำงาน
10. บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล
11. ความมั่นคงในงาน

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยศึกษาตัวแปรเพียง 5 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (ยกเว้นวิทยาเขตชุมพร และวิทยาเขตระยอง)

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 503 คน ดังนี้

1.5.1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สาย ข จำนวน 197 คน

1.5.1.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สาย ค จำนวน 306 คน

1.5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1) วุฒิการศึกษา

1.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

1.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2) สถานภาพโดยตำแหน่งงาน

2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สาย ข

2.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สาย ค

3) ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 15 ปีหรือต่ำกว่า

3.2 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4) ความรับผิดชอบ

5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และตรงตามจุดมุ่งหมายในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์ ดังนี้

1.6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังผลักดันภายในของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือตอบสนองความต้องการ และมีความพอใจที่จะ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงาน หรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ แสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถให้ออกทำงาน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ หรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากร ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสหรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากร ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาส ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

1.6.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา (ยกเว้นวิทยาเขตชุมพร และวิทยาเขตระยอง) แบ่งออกเป็น

1.6.2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สาย ข คือผู้ที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ มีดังนี้ ครู บรรณารักษ์ นักเอกสารสนเทศ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา พยาบาล นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสัตวบาล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการประมง นักวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่วิจัย นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เจ้าหน้าที่งานระบบคอมพิวเตอร์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ นักวิจัย นักกิจการนักศึกษา

1.6.2.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สาย ค คือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหาร และธุรการ มีดังนี้ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ผู้ปฏิบัติงานบริหาร บุคลากร นักประชาสัมพันธ์ นิติกร เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและ บัญชี นักวิชาการพัสดุ พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์ พนักงานวิทยาศาสตร์ ผู้ช่วยพยาบาล นายช่างเทคนิค เจ้าพนักงานบริหารงานอาคารสถานที่ ช่างพิมพ์ นักวิชาการช่างศิลป์ ช่างเทคนิค ช่างไฟฟ้า นายช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกร วิศวกรโยธา เจ้าหน้าที่ห้องสมุด พนักงานห้องสมุด เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

1.6.3 วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สาย ข สาย ค) ได้รับสูงสุด แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า 2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.6.4 สถานภาพโดยตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสาย ข เป็นตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสาย ค เป็นตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ

1.6.5 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 15 ปีหรือต่ำกว่า มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากตำรา บทความ เอกสาร ตลอดจนผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการวิจัย และขอเสนอแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 - 2.1.1 ข้อมูลพื้นฐานสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในของสถาบัน
 - 2.1.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ ปณิธาน และพันธกิจของสถาบัน
- 2.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 2.3.3 ทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3.4.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 2.3.4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 2.3.4.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 2.3.4.4 ความรับผิดชอบ
 - 2.3.4.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติและเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐแห่งหนึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาวิชาชีพชั้นสูง ทางด้านวิชาการและ ทำการสอน ทำการวิจัย การค้นคว้าและการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจของประเทศ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และได้ดำเนินงานตามพันธกิจหรือภารกิจของสถาบันฯ มาเป็นเวลา 40 ปี ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สถาบันฯ มีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าตามลำดับอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากผลการจัดลำดับมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับเอเชีย ซึ่งในปี พ.ศ.2543

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันฯ ได้รับการจัดลำดับเป็นอันดับที่ 27 จาก 40 สถาบัน เป็นต้น และสถาบันฯ มีโครงสร้างการบริหารงานที่ประกอบไปด้วยสภาสถาบันฯ ทำหน้าที่สูงสุดในการวางนโยบายและข้อบังคับสถาบันฯ และพิจารณาเสนอจัดตั้ง การรวม และการยุบคณะ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย สำนัก และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการต่างๆ ต่อทบวงมหาวิทยาลัย (กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน) รวมทั้งอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากเงินรายได้ของสถาบันฯ พิจารณาและให้ความเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของสถาบันฯ ตามที่อธิการบดีเสนอ ซึ่งอธิการบดีนั้นมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการของสถาบันฯ ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับสถาบันฯ ควบคุมบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสถาบันฯ รักษา ระเบียบวินัยและส่งเสริมกิจการนักศึกษา เป็นผู้แทนของสถาบันฯ จัดทำและเสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่างๆ ของสถาบันฯ ต่อสภาสถาบันฯ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามสภาสถาบันฯ มอบหมาย โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายต่างๆ รับผิดชอบในแต่ละฝ่าย และสถาบันฯ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นคณะ สำนัก กองต่างๆ โดยมีคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ดูแลรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการนั้นๆ โดยมีรองคณบดีฝ่ายต่างๆ รองผู้อำนวยการสำนักต่างๆ เพื่อปฏิบัติราชการแทนคณบดีตามที่คณบดีมอบหมาย และในแต่ละคณะจะประกอบไปด้วยคณะกรรมการประจำคณะมีอำนาจหน้าที่ในการวางนโยบายและแผนงานของคณะให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันฯ วางระเบียบและข้อบังคับของคณะ พิจารณาเสนอหลักสูตร การศึกษาของคณะต่อสภาสถาบันฯ จัดการและควบคุมการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของคณะ และในแต่ละคณะจะมีการแบ่งภาควิชา โดยมีหัวหน้าภาควิชาดูแลในแต่ละภาควิชา และในส่วนของบัณฑิตวิทยาลัย นั้น มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของบัณฑิตวิทยาลัย และมีรองคณบดีฝ่ายต่างๆ เพื่อปฏิบัติราชการแทนคณบดีตามที่คณบดีมอบหมาย ในส่วนของบัณฑิตวิทยาลัย สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มีผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนราชการคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานของวิทยาลัย สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และมีรองผู้อำนวยการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการเพื่อปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนราชการตามที่ได้รับมอบหมาย ตามโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันฯ เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังภาพที่ 2.1

2.1.1 ข้อมูลพื้นฐานสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของสถาบัน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ใช้เอกสารและข้อมูลสภาพปัจจุบันทั้งภายนอกและภายในสถาบันฯ ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยสรุปสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจของสถาบันฯ คือ (กองแผนงาน. 2550 : 3)

2.1.1.1 สภาพแวดล้อมระดับโลก

องค์กรค้าโลก ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นสินค้าบริการรูปแบบหนึ่งในระบบตลาดเสรี ประกอบกับทั่วโลกได้เข้าสู่ยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลต่อการแข่งขันในด้านการศึกษามากขึ้นเช่นเดียวกับการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจทำให้สังคมต้องปรับตัวเป็นสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้เพื่อให้ประเทศสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาอุดมศึกษาไทยเช่นเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของสถาบันฯ ได้ภายใต้สภาวะของความกดดันและโอกาสแห่งโลกาภิวัตน์ สถาบันฯ จะต้องสร้างความเป็นผู้นำทางการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภูมิภาคเอเชีย โดยใช้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านการศึกษาและการค้นคว้าวิจัย เป็นกุญแจสำคัญ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำสถาบันฯ ไปสู่สถาบันฯ ชั้นนำในระดับภูมิภาคต่อไปในอนาคต

2.1.1.2 สภาพแวดล้อมระดับชาติ

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาประเทศไทยต้องประสบปัญหาความเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย มีปัญหาเนื่องจากการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรุนแรง จึงจำเป็นต้องทบทวนแนวทางการพัฒนาที่ผ่านมาหลายประการ (กองแผนงาน. 2550 : 3) คือ

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

2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดสาระสำคัญว่าบุคคลมีสิทธิและความเสมอภาคในการได้รับการศึกษา การจัดการศึกษาจะต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับปวงชน ในการจัดการศึกษาให้ยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้โดยการจัดการศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวาง ตลอดจนต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การติดตามประเมินผล รับรองมาตรฐานการศึกษา

3. ภาระหนี้ต่างประเทศในช่วงปี 2540 – 2546 ประมาณการหนี้ต่างประเทศมีจำนวนยอดหนี้เงินกู้ต่างประเทศเพิ่มขึ้นจาก 17,014 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็น 45,848 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือเพิ่มขึ้นกว่า 2

เท่าและภาระการชำระหนี้คืนเงินกู้เพิ่มขึ้นจาก 1,713 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็น 7,321 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในช่วงเวลาเดียวกัน

4. แนวโน้มงบประมาณอุดมศึกษา ในรัฐธรรมนูญ มาตรา 78 กำหนดไว้ว่า การมีสิทธิในการรับการศึกษาอบรมขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายจากสาระสำคัญดังกล่าวทำให้แนวโน้มงบประมาณอุดมศึกษาที่รัฐจะต้องจัดสรรให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ อาจจะไม่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา

5. การปฏิรูประบบราชการ การลดขนาดและกำลังคนของภาครัฐ การให้เอกชนเข้ามาเป็นผู้ดำเนินการในกิจกรรมของรัฐ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานของสถาบันฯ

6. ศักยภาพการสื่อสาร โทรคมนาคม การขยายตัวของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ประกอบกับการสื่อสารโทรคมนาคม ที่ได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลต่อรูปแบบการเรียนการสอนทำให้เกิดการศึกษาไร้พรมแดน

สถาบันฯ จะต้องเตรียมปรับปรุงการดำเนินการตามภารกิจในด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประกันคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การเพิ่มประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน การสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือทางเทคโนโลยี รวมทั้งระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว อีสระ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของภูมิภาคและประเทศต่อไป

2.1.1.3 สภาพแวดล้อมภายใน

สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถาบันฯ เท่านั้น แต่ยังมีผลต่อสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งในที่สุดจะส่งผลถึงพันธกิจของสถาบันฯ สภาพแวดล้อมภายใน อันได้แก่ โครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิม พฤติกรรมและลักษณะนิสัยของบุคลากรแบบเก่าๆ การบริหารแบบยึดถือหน่วยงาน การแสดงความเป็นเจ้าของ การไม่ทำงานเพื่อส่วนรวมหรือในภาพรวม มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความแบ่งแยกในสถาบันฯ มากกว่าความร่วมมือเพื่อส่วนรวมหรือร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าว ไม่เหมาะสมกับสภาพการแข่งขันที่เกิดขึ้นและนับวันจะเพิ่มขึ้น

2.1.1.4 สถานภาพของสถาบัน

1. จุดแข็ง

1.1 สถาบันฯ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่จัดการเรียนการสอนทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเน้นการเรียนการสอน ด้านการปฏิบัติ มีบุคลากรที่พร้อมด้วยคุณวุฒิ คุณภาพ และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย

1.2 สถาบันฯ มีผลงานวิจัยในระดับชาติที่มีคุณภาพและสามารถนำไปพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมและประเทศได้

2. จุดอ่อน

2.1 สถาบันฯ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทิศทางนโยบายและแผนงานไม่มีความอิสระและชัดเจน ซึ่งทำให้ระบบบริหารจัดการในภาพรวมขาดเอกภาพ

2.2 งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐไม่เพียงพอ โดยเฉพาะทางด้านวิจัย

2.3 สถาบันฯ ประสบปัญหาในเรื่องคุณภาพ วุฒิของอาจารย์ เมื่อเทียบกับภาพรวมของมหาวิทยาลัยอื่นของรัฐ อยู่ในอัตราส่วนที่ต่ำ ตลอดจนสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาไม่เหมาะสม เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2.4 บุคลากรมีความผูกพันกับสถาบันฯ ในอัตราส่วนที่น้อยมาก ตลอดจนพฤติกรรมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและบุคลากรในแต่ละสายมีน้อย

2.5 ปัญหาทางกายภาพ มีที่ตั้งห่างจากกรุงเทพฯ มีทางรถไฟ และถนนสาธารณะผ่านในพื้นที่สถาบันฯ ทำให้พื้นที่ของสถาบันถูกแบ่งเป็น 4 ส่วน ยากต่อการจัดการในเรื่องระบบรักษาความปลอดภัย

อย่างไรก็ตามสถาบันฯ ได้มีเป้าหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของสถาบันฯ ค่อยไปเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และเพื่อรองรับความต้องการทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคตได้

2.1.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ ปณิธาน และพันธกิจของสถาบันฯ (กองแผนงาน. 2550 : 7) ดังนี้

- ปรัชญา คือ การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ
วิสัยทัศน์ คือ เป็นสถาบันทางการศึกษาชั้นนำ ที่มุ่งวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ด้วยภูมิปัญญา และศิลปะวิทยาการในการพัฒนาชาติสู่สากล

ปณิธาน มุ่งมั่นให้การศึกษ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม

พันธกิจ คือ พันธกิจตามพระราชบัญญัติสถาบันฯ ได้กำหนดไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการผลิตบัณฑิต

1.1 ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม

1.2 จัดการศึกษาชั้นสูงให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

1.3 มีความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ

2. ด้านการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีคุณค่า เพื่อสนับสนุนงานวิชาการ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 สร้างงานวิจัยชั้นสูงที่เป็นเลิศทางวิชาการในระดับนานาชาติ

3. ด้านบริการวิชาการและบริการสังคม คือ ให้บริการวิชาการ ถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยีหลายรูปแบบที่เปิดกว้าง ส่งสังคมอย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในภูมิภาค

4. ด้านทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมไทย

5. ด้านการบริหารและการจัดการ คือ การพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารตามหลักของการจัดการที่ดี

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบันฯ สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ จึงกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศ สามารถรับใช้หรือบริการสังคมได้ สามารถพึ่งตนเอง ประกอบธุรกิจส่วนตัวได้ และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตร บุคลากร อุปกรณ์สื่อและแหล่งความรู้ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

3. เพื่อให้การจัดการศึกษาและถ่ายทอดความรู้ของวิทยาเขตให้มีคุณภาพระดับสากล

4. เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการกับต่างประเทศ

5. เพื่อผลิตงานวิจัยพื้นฐานและวิจัยประยุกต์ และพัฒนางานวิจัยในระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ

6. เพื่อให้บริการทางวิชาการถ่ายทอดเทคโนโลยี ผลงานทางวิชาการ เป็นที่พึง ชี้นำทางวิชาการ ต่อชุมชนและสังคม สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันฯ กับภาคเอกชนในการพัฒนางานวิจัยเชิงพาณิชย์

7. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ปลูกฝังและสร้างค่านิยมให้เกิดความรักในศิลปะและวัฒนธรรมไทย ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นคนดี จิตใจอ่อนโยน ตลอดจนเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยสู่สังคมโลก

8. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

เป้าหมาย

ด้านการผลิตบัณฑิต

1. คุณภาพบัณฑิตของสถาบันฯ เป็นที่ยอมรับของสังคม

2. บัณฑิตของสถาบันฯ มีคุณภาพ เป็นคนดี มีศีลธรรม เป็นผู้นำ พึ่งพาตนเองได้ มีส่วนรวมในการแก้ไขปัญหาของประเทศ มีสุขภาพกาย-จิตดี มีความคิดเชิงบวก มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถทำงานเป็นทีมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. สถาบันฯ สามารถพัฒนาหลักสูตร ระดับปริญญาตรี-โท-เอก ให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากสถาบัน หน่วยงานต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ

4. สถาบันฯ มีความสามารถในการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีสัดส่วนการรับนักศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี : สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็น 95.3 : 4.7 และมีความสามารถในการปรับปรุง ขยายการผลิตบัณฑิต และเปิดหลักสูตรใหม่ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีสัดส่วนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี : นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เป็น 76.6 : 23.4

5. สถาบันฯ มีสัดส่วนของอาจารย์วุฒิปริญญาเอกอย่างน้อยร้อยละ 35 ของอาจารย์ที่ทำการสอน

6. สถาบันฯ มีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ระบบการสอนทางไกล 2 ทาง และการใช้สื่อประสม เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษา ไปสู่ภูมิภาค โดยให้ผู้เรียนได้รับการเรียนการสอนที่มีคุณภาพในระดับสากล

7. สถาบันฯ มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
ด้านการวิจัย

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

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

3. ผลงานวิจัยของสถาบันฯ ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 300 เรื่อง/ปี และมีผลงานวิจัยที่เสนอขอจดทะเบียน ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง/ปี

ด้านบริการวิชาการและบริการสังคม

1. สถาบันฯ นำองค์ความรู้ เทคโนโลยี ผลงานวิจัย เผยแพร่สู่สาธารณชน เป็นผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการทางวิชาการของสังคมทั้งภาครัฐและเอกชน มีความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนางานวิจัย

2. มีกองทุนสนับสนุนงานวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยี

ด้านทะนุถนอมและวัฒนธรรมไทย

1. มีการฟื้นฟู และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยและประเพณีไทย โดยจัดให้มีศูนย์กลางในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย และประเพณีไทย เพื่อให้นักศึกษาและบุคลากรเกิดความรักหวงแหนศิลปวัฒนธรรมไทยและประเพณีไทย ตลอดจนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยและประเพณีไทย

2. จัดกิจกรรมร่วมกันทางด้านศิลปวัฒนธรรมไทยและประเพณีไทย เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของสถาบันฯ กับชุมชนโดยรอบสถาบันฯ

ด้านบริหารและการจัดการ

1. สถาบันฯ มีการพัฒนาโครงสร้าง และระบบการบริหารภายในที่มีประสิทธิภาพ มีอิสระ คล่องตัว มีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (ตามหลักการจัดการที่ดี)

2. สถาบันฯ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ และได้รับการจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับรองรับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

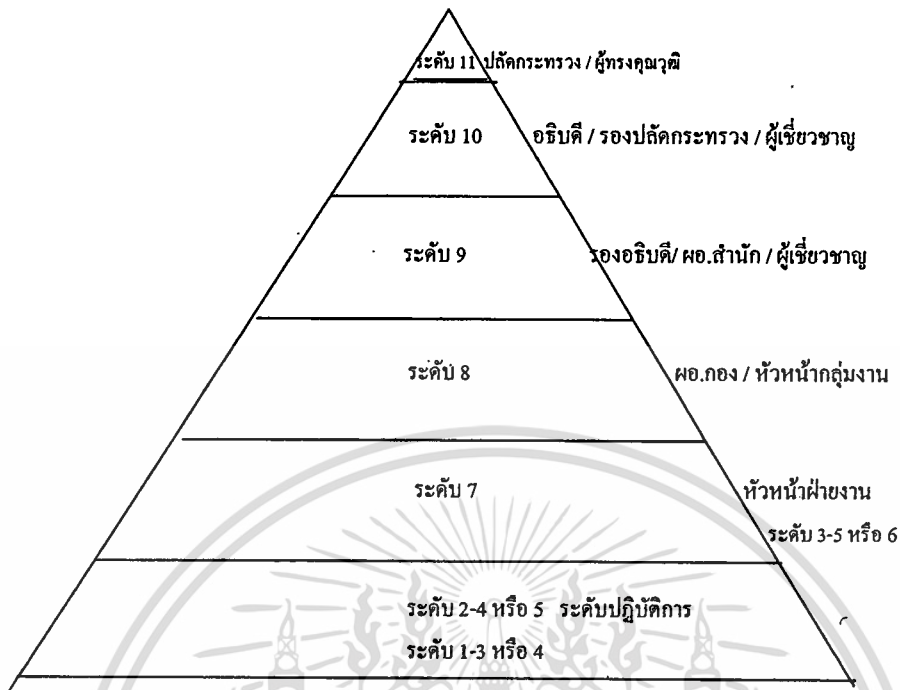
3. สถาบันฯ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริหารงาน

4. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษามีสุขภาพดีทั้งกายและใจ

2.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ราชกิจจานุเบกษา (2547 : 34) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาพ.ศ. 2547 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.อ.”



ภาพที่ 2.2 แสดงระดับของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ที่มา : พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กฎกระทรวง

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2547

ข้อ 14 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- (ก) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่
- (1) ศาสตราจารย์
 - (2) รองศาสตราจารย์
 - (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - (4) อาจารย์
- (ข) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานต่างๆ ดังนี้
- (1) บรรณารักษ์
 - (2) โสตทัศนศึกษา
 - (3) แพทย์
 - (4) พยาบาล
 - (5) วิจัย
 - (6) ตำแหน่งในสายงานวิชาการอื่น ที่ ก.ม. กำหนด
- (ค) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ ได้แก่
- (1) อธิการบดี
 - (2) รองอธิการบดี
 - (3) คณบดี
 - (4) ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสถาบัน หรือผู้อำนวยการสำนัก
 - (5) หัวหน้าแผนกอิสระ
 - (6) รองคณบดี
 - (7) รองผู้อำนวยการศูนย์ รองผู้อำนวยการสถาบัน หรือรองผู้อำนวยการสำนัก
 - (8) หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าแผนกวิชา
 - (9) ผู้อำนวยการกอง
 - (10) เลขานุการคณะ
 - (11) หัวหน้ากอง
 - (12) หัวหน้าแผนก
 - (13) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ม. กำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การศึกษา อบรม การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา ให้บริการทางวิชาการ ทุนบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม รวมทั้ง ควบคุมหน่วยงาน และปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2) บรรณารักษ์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานบรรณารักษ์เพื่อให้บริการทางวิชาการ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น การพิจารณาจัดหาหนังสือเข้าห้องสมุด การให้เลขหมู่หนังสือ ทำครรชนี บรรณานุกรม สารสังเขป กฤตภาค เก็บรวบรวมสถิติต่างๆ เข้าห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

3) นักเอกสารสนเทศ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเอกสารสนเทศ หรือบรรณารักษ์ เพื่อให้บริการทางวิชาการ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น การพิจารณาจัดหา และคัดเลือกเอกสารเข้าห้องสมุด หรือศูนย์เอกสาร การวิเคราะห์ให้เลขหมู่หนังสือ หรือเอกสารทำครรชนี บรรณานุกรม สารสังเขป บริการผู้ใช้ห้องสมุด ควบคุมดูแลรักษาและตรวจสอบสภาพหนังสือ เอกสารหรือ โสตทัศนวัสดุ เพื่อซ่อมแซม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

4) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการ โสตทัศนศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น ควบคุมและใช้อุปกรณ์ประเภทเครื่องเสียง เครื่องฉาย เลือกรีมและควบคุมการผลิตวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดแสดง หรือการบรรยาย ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

5) พยาบาล หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกันกับการรับผิดชอบงานพยาบาล หรือปฏิบัติงานที่ยากพอสมควร โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์การรักษาพยาบาล พิจารณาอาการผู้ป่วย วางแผน และให้บริการพยาบาล ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

6) นักวิชาการเกษตร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการเกษตร โดยทำหน้าที่ช่วยศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับงานวิชาการเกษตร ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

7) นักวิชาการสัตวบาล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการสัตวบาล โดยทำหน้าที่รวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการทดลองความเหมาะสมในการเลี้ยงสัตว์ในแต่ละห้องที่เพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนในการปรับปรุงและแพร่พันธุ์สัตว์ ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

8) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการ วิเคราะห์ นโยบายและแผน ทำหน้าที่ช่วยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะเพื่อการกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นแผนงานของมหาวิทยาลัยทั้งหมด ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะโดยใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9) นักวิชาการประมง หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการประมง ทำหน้าที่สำรวจ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับชีววิทยาการประมงและชีวประวัติของสัตว์น้ำจืด และน้ำกร่อย ศึกษาวิเคราะห์คุณสมบัติของน้ำ วิเคราะห์อาหารธรรมชาติของปลา การเพาะเลี้ยง การผสมเทียมสัตว์น้ำ การให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

10) นักวิทยาศาสตร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์และทดสอบทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่ยากพอสมควร โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น วิเคราะห์เคมีภัณฑ์ ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ อาหาร วัตถุพิษ น้ำ สารอินทรีย์ สารอนินทรีย์ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ การทดสอบ ช่วยสอน และให้คำแนะนำการปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ปฏิบัติงานด้านการกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ช่วยนักวิทยาศาสตร์ระดับสูงในการศึกษา วิจัยในเรื่องต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

11) เจ้าหน้าที่วิจัย หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการวิจัย ทำหน้าที่ช่วยศึกษา ทดสอบ รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับเรื่องที่จะทำวิจัย การวางแผนดำเนินงาน ช่วยนักวิจัยระดับสูงศึกษา ค้นคว้า วิจัย เรื่องหนึ่งเรื่องใดตามที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด

12) นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับบริการแนะแนวการศึกษา ด้านอาชีพ ตลอดจนปัญหาด้านส่วนตัวและสังคมของนิสิตนักศึกษา ซึ่งเป็นบริการวิชาชีพที่ให้แก่นิสิตนักศึกษา รวมทั้งการควบคุมหน่วยงานและปกครองผู้ได้บังคับบัญชา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

13) เจ้าหน้าที่งานระบบคอมพิวเตอร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการเขียนคำสั่งให้เครื่องจักรประมวลผลทำงาน ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

14) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการติดตั้ง การใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลและชุดคำสั่งสำเร็จรูป เขียนคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานที่ได้วางแผนไว้แล้ว ภายใต้การกำกับตรวจสอบ โดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

15) นักวิชาการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการศึกษา ทำหน้าที่ช่วยศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ หลักสูตร แบบเรียน การเทียบความรู้ การจัดพิพิธภัณฑ์ การศึกษา การจัดบริการ ส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เช่น การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคน หลักสูตร ตำราเรียน เป็นต้น ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

16) เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิเทศสัมพันธ์ ทำหน้าที่ช่วยศึกษารายละเอียดและเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือจากต่างประเทศ ในเรื่อง

ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจและวิชาการ แลกเอกสารและร่าง ได้ตอบหนังสือภาษาต่างประเทศ อำนวยความสะดวกให้แก่อาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ เจ้าหน้าที่ต่างประเทศ และ อาสาสมัครที่เข้ามาช่วยเหลือ ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

17) นักวิจัย หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัย เรื่องต่างๆ รวมทั้งควบคุม หน่วยงานและปกครองผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานวิจัย เช่น กำหนดหัวเรื่องในการทำวิจัย และรายละเอียดในการจัดหา ข้อมูล กำหนดมาตรฐานในการวิเคราะห์วิจัย พิจารณาปรับปรุงผลการวิจัย ฝึกอบรม ให้คำปรึกษา และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

18) นักกิจการนักศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานกิจการนักศึกษาในด้านต่างๆ ซึ่งเป็น บริการวิชาชีพที่ให้แก่นิสิต นักศึกษา งานวินัยและพัฒนาการศึกษา งานบริการและสวัสดิการ รวมทั้งการ ควบคุมหน่วยงานและปกครองผู้ได้บังคับบัญชา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สาย ค) คือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและ ธุรการ มีดังนี้

1) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป เช่น งานธุรการ งานบุคคล งานจัดระบบงาน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบ แบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น โดยควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่ง หรือปฏิบัติงานเลขานุการ ภายใต้การกำกับตรวจสอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

2) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบันทึกข้อมูลลงบนเทปแม่เหล็ก หรือจานแม่เหล็ก หรือสื่อเก็บข้อมูลสำหรับการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์แบบอื่นๆ เพื่อใช้กับ เครื่องคอมพิวเตอร์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3) เจ้าหน้าที่ธุรการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ เช่น รับ ส่ง ลงทะเบียน แยกประเภท และจัดส่งหนังสือเอกสารให้หน่วยงาน เก็บและค้นหาหนังสือ กรอกแบบฟอร์ม และร่างได้ตอบหนังสือต่างๆ จัดเตรียมและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ช่วยติดต่อ อำนวยความสะดวก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4) พนักงานธุรการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ เช่น ตรวจสอบ แนะนำการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับ ส่ง ลงทะเบียน ร่างหนังสือ ได้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง สรุปรายงาน เสนอแนะ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับ ส่ง ลงทะเบียน ร่างหนังสือ ได้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง สรุปรายงาน เสนอแนะ รวบรวมข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้อง ช่วยควบคุมดูแลการเบิกจ่ายวัสดุเครื่องใช้ของหน่วยงาน ดำเนินการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ทำทะเบียน และเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ของสำนักงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) บุคคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานบุคคลของส่วนราชการ การขอกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การรับรองคุณวุฒิ การจัดสอบ ออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง ที่เกี่ยวกับงานบุคคล วิเคราะห์ปัญหาในการสรรหา และพัฒนาบุคคล ซึ่งแจ้งเหตุผลในการดำเนินเรื่องขออนุมัติเกี่ยวกับงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ดำเนินเรื่องการขอรับบำเหน็จ และเงินทดแทน แก้ไขเปลี่ยนแปลงบัญชี ถ้อยจ่ายเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ ให้คำปรึกษา แนะนำการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6) นักประชาสัมพันธ์ หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสำรวจ รวบรวมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ นิสิต นักศึกษา และประชาชน รวบรวมข้อมูลข่าวสาร เช่น จัดปาฐกถา อภิปราย สัมมนา จัดนิทรรศการของมหาวิทยาลัย รัฐบาล ผลงานของหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

7) นิติกร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎหมาย รวบรวมข้อเท็จจริงและเอกสาร หลักฐาน ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาดำเนินการทางกฎหมายด้านต่างๆ เช่น การร่าง หรือแก้ไขเพิ่มเติม กฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับการสอบสวน ตรวจสอบพิจารณาดำเนินเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ และการร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ การวินิจฉัยปัญหากฎหมาย การดำเนินการทางคดี การดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบแห่ง จัดทำนิติกรรม หรือเอกสารที่มีผลผูกพันทางกฎหมายและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

8) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีที่ไม่ยาก คัดแยกประเภทใบสำคัญ เขียนใบเสร็จรับเงิน ทำใบเบิก และใบนำส่งเงิน ช่วยทำฎีกาเบิกเงิน ช่วยนำเงินฝากและเบิกเงินจากธนาคาร ขออนุมัติเบิกเงินงบประมาณ ช่วยทำบัญชีบางประเภท เช่น บัญชีรับจ่ายเงิน บัญชีพัสดุ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

9) พนักงานการเงินและบัญชี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี เป็นงานที่ค่อนข้างยาก เช่น การรวบรวมรายละเอียดต่างๆ เพื่อประกอบการจัดทำงบประมาณประจำปี ทำฎีกาเบิกเงิน จัดทำทะเบียนคุมฎีกา ทะเบียนคุมใบสำคัญคู่จ่าย ทำบัญชีบางประเภทตามระบบของราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

10) นักวิชาการเงินและบัญชี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี เป็นงานที่ค่อนข้างยาก เช่น จัดทำฎีกา ตรวจสอบการตั้งฎีกา เบิกจ่ายในหมวดต่างๆ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีแยกประเภท จัดทำรายงานเงินรายจ่ายตามงบประมาณประจำเดือน จัดทำประมาณการรายได้รายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งจัดทำแผนการปฏิบัติงาน งบประมาณรายจ่าย และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

11) นักวิชาการพัสดุ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ ว่าจ้าง ตรวจสอบรักษา ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ ของพัสดุ ครุภัณฑ์ กำหนดมาตรฐานและคุณภาพ วิเคราะห์และประเมินคุณภาพของพัสดุ ครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

12) พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานก่อนข้างยากเกี่ยวกับควบคุมการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ นวัตกรรม เทปกระดาษ เทปแม่เหล็ก หรือจานแม่เหล็กเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ ให้ถูกต้องตามชนิดของงาน ติดตามการทำงานของเครื่องจักรและแผงควบคุมการทำงาน และปฏิบัติงานหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

13) เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานวิเคราะห์ ทดสอบเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ เช่น ผสมน้ำยาเคมี ทดสอบหาความเป็นกรด เป็นด่าง จัดหาเก็บรักษาวัตถุตัวอย่าง วัตถุดิบและเคมีภัณฑ์ ทำความสะอาด เครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ ทำทะเบียนการเบิกจ่ายวัสดุและเคมีภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

14) พนักงานวิทยาศาสตร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากเกี่ยวกับงานช่วยนักวิทยาศาสตร์ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น ช่วยวิเคราะห์ตัวอย่างผลิตภัณฑ์สินค้า อาหาร โลหะและวัสดุอย่างอื่น ๆ ช่วยปฏิบัติงาน วิเคราะห์ทดสอบทางกายภาพและเคมีเกี่ยวกับเส้นใย ปอ ฝ้าย และเส้นไหม ควบคุม ตรวจสอบ และเก็บรักษาวัตถุเคมีภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

15) ผู้ช่วยพยาบาล หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์ขั้นมูลฐานแก่ผู้ป่วยทางร่างกาย หรือจัดตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้ เช่น ปฐมพยาบาลเบื้องต้น จัดเตรียม เก็บรักษาเครื่องใช้ทุกชนิดให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้อยู่เสมอ ศึกษา สังเกตอาการผู้ป่วยเพื่อดำเนินการพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

16) นายช่างเทคนิค หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความชำนาญค่อนข้างสูงเกี่ยวกับการสร้าง ซ่อม ประกอบ คัดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับโลหะและไฟฟ้า คุมการทำงานของเครื่องจักร รวบรวมข้อมูลและจัดทำประวัติการซ่อมสร้าง ช่วยคำนวณรายการและประมาณราคาในการดำเนินงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

17) เจ้าพนักงานบริหารงานอาคารสถานที่ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในการวางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานอาคารสถานที่ เช่น งานซ่อมบำรุง งานบริการสาธารณูปการ งานประสานการออกแบบและควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานคำนวณรายการ และประมาณราคาในการดำเนินงานอาคารสถานที่ งานดูแลบำรุงรักษาพื้นที่และสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานรักษาความปลอดภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

18) ช่างพิมพ์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับร่างแบบ ออกแบบ แม่พิมพ์ จำลองแผนที่ กำหนดขนาด จัดงานปัดหัวหนังสือ และตัวอักษรของแม่พิมพ์ ถ่ายรูปทางการพิมพ์ ล้างพิมพ์ แต่งและประกอบเนกาตีฟ ผสมหมึกพิมพ์ พิมพ์ภาพเส้น หรือภาพสกรีน พิมพ์ขาว-ดำ หรือพิมพ์สอด้สี เย็บเล่มทำปก เก็บรักษาต้นแบบแม่พิมพ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

19) นักวิชาการช่างศิลป์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับช่วยศึกษา ค้นคว้าในการ ออกแบบภาพ ฉากและตัวอักษรประกอบคำบรรยาย ออกแบบแผ่นป้าย แผ่นภาพประชาสัมพันธ์ เขียน ภาพ ปริ้นซ์ภาพ และจำลองภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

20) ช่างเทคนิค หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้งและ บำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับโลหะและไฟฟ้า ควบคุมการทำงานของ เครื่องจักร เบิกจ่ายเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ใช้ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

21) ช่างไฟฟ้า หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานช่วยติดตั้ง ประกอบ ดัดแปลง ปรับ บำรุงรักษา ซ่อม เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า เบิกจ่าย จัดเก็บรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูลในหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

22) นายช่างไฟฟ้า หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานค่อนข้างยาก เกี่ยวกับงานช่างไฟฟ้าที่ค่อนข้างมีความ ยุ่งยากทางเทคนิค เช่นตรวจ ทดสอบ สร้างส่วนประกอบ ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง แก้ไข ติดตั้ง และบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้ รวบรวมข้อมูลและประวัติการซ่อม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง

23) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับช่วยทดสอบ ซ่อม บำรุงรักษา ติดตั้ง ปรับปรุงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ จัดทำสถิติและบันทึกประวัติการซ่อมบำรุง เบิกจ่าย จัดเก็บดูแล รักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

24) นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานค่อนข้างยากเกี่ยวกับงานช่าง อิเล็กทรอนิกส์ เช่น ทดสอบ ซ่อม บำรุงรักษา ติดตั้ง ปรับแต่ง จัดทำสถิติและบันทึกประวัติการซ่อม บำรุงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ จัดซื้อ จัดหา รับจ่ายและทำบัญชีวัสดุอุปกรณ์ปรมาณู แบบชิ้นส่วนกล แบบ อุปกรณ์การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ แบบบรรยายภาพประกอบการแสดงทางวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง

25) วิศวกร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิเคราะห์ข้อมูลทางวิศวกรรมเพื่อการ วางแผน โครงการเกี่ยวกับวิศวกรรมด้านต่างๆ วิเคราะห์ วิจัย ค้นคว้า และการออกแบบวางแผนผัง ทางด้านวิศวกรรม ช่วยวิศวกรระดับสูงศึกษาค้นคว้าเรื่องต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

26) วิศวกรโยธา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานระดับต้นเกี่ยวกับงานวิชาชีพด้านวิศวกรรมโยธา เช่น ช่วยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล สืบรวจ ซ่อมแซม บำรุงรักษา ช่วยควบคุมการก่อสร้าง ในงานด้านวิศวกรรมโยธา ให้บริการทางวิชาการ ช่วยสอน หรือฝึกอบรม ในสาขาวิศวกรรมโยธา และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

27) เจ้าหน้าที่ห้องสมุด หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นที่ไม่ยาก เช่น ช่วยพนักงานห้องสมุด และบรรณารักษ์ดำเนินการจัดหา ดูแล เก็บรักษา และซ่อมแซมหนังสือ ดูแลรักษาวัสดุและครุภัณฑ์ ทำ

ทะเบียน จัดหมวดหมู่หนังสือ ทำบัตรรายการหนังสือ แนะนำให้บริการนิสิต นักศึกษา ข้าราชการและประชาชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

28) พนักงานห้องสมุด หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก เช่น ช่วยบรรณารักษ์ในการจัดหา ดูแล เก็บรักษา และซ่อมแซมหนังสือ รับผิดชอบอาคาร วัสดุ และครุภัณฑ์ ทำทะเบียน จัดหมวดหมู่หนังสือ ทำบัตรรายการหนังสือ แนะนำให้บริการนิสิต นักศึกษา ข้าราชการและประชาชน จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเผยแพร่ให้เกิดการใช้ห้องสมุดมากขึ้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

29) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี ตรวจสอบยอดเงินทองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี เงินนอกงบประมาณทุกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในหน่วยงานของตนตลอดไป เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากมีการบริหารบุคคลดี สามารถหาคนดีมีความสามารถ มีคุณธรรม และจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว กระบวนการบริหารงานอื่นๆ ก็จะสามารถดำเนินสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก และส่งผลให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (สุวรรณี ทับทิมอ่อน. 2548 : 1-2)

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ มีความหมายหลากหลายแตกต่างกันตามกลุ่มแนวคิด และการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรต่างๆ ดังนี้

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2552 : 1) สรุปความหมายแรงจูงใจ คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการ

นั่น ส่วนสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม

ซูชีพ อ่อน โลกสูง (2552 : 2) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังที่กระตุ้นให้ทำพฤติกรรมที่ต้องการหรืออาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจประกอบด้วยพลังและทิศทาง

ภารตี อนันต์นาวิ (2551 : 113) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ต้องการ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 29) สรุปว่าแรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

อุบลรัตน์ เริงสถิตย์ (2544 : 35) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงสภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นภายในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้แรงจูงใจแรงจูงใจชนิดนี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเห็นได้โดยตรง แต่อนุมานได้จากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมามีลักษณะดังกล่าวนี้นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายที่รวมไปถึงความปรารถนาหรือความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้

ทองใบ สุธชาติ (2543 : 194) สรุปความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด ได้ให้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายส่วนบุคคล.

สร้อยทอง ย้อยดี (2542 : 35) สรุปความหมายของแรงจูงใจ หรือกระตุ้นให้บุคคลแต่ละบุคคลและบุคคลในหมู่คณะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีโอกาสทำงานในองค์กร และบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด

กันตยา เพิ่มผล (2541 : 47) กล่าวถึง ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นความปรารถนาที่เกิดจากความตั้งใจของตนเองที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541 : 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงสภาวะใดๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

สุพัตรา สุภาพ (2541 : 85) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงการชักนำให้บุคคลอื่น ปฏิบัติตนตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ด้วยการใช้คำพูด การเขียน หรือพยายามทำให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติตามตามที่คาดหวังไว้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 21) ได้กล่าวถึงคำว่าแรงจูงใจ(Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่พบบ่อยเห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bernard Berelson และ Garry A. Steiner ว่าแรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทาง หรือช่องทางที่จะทำให้เกิดบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ลำอานต์ งามวิชา (2539 : 94-95) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า บุคคลทุกคนมีความต้องการ (Need) มากมายหลายอย่างบางอย่างก็มีความต้องการทางร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ ความปลอดภัยปรองสมายกาย บางอย่างก็เป็นความต้องการทางจิตใจ เช่น การเป็นที่ยอมรับความเด่น มีหน้ามีตา การมีสิทธิมีเสียงหรือได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการใดที่ยังอยู่ในระดับอ่อนหรือไม่รุนแรง ก็ยังไม่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แต่ถ้าเมื่อใดอยู่ในระดับที่รุนแรงแล้วก็จะกลายเป็นแรงจูงใจ (Motive) ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมได้ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความรู้สึกตึงเครียดของบุคคลก็จะผ่อนคลายลง

Hodgett, (1999 : 36 อ้างถึงใน ขงยุทธ เกษสาคร. 2545 : 135) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึงการกระตุ้นเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะยังผลให้คนเกิดความรู้สึกภายใน เป็นพลังมีการเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่บ่งการ หรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจกระตุ้นเร้า และทำให้เกิดอิทธิพลเช่นว่านั้น ด้วยวิธีการเชิงบวก (Positive) ดังเช่น การดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่างๆ ให้พอใจของบุคคล และด้วยวิธีการเชิงลบ (Nagative-incentives) เช่น การดำเนินงานบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่างๆ หากไม่ปฏิบัติตามต้องได้รับโทษ เป็นต้น

Schuler (1998 : 228 อ้างถึงใน ทองวรรณ ศิริวรรณ. 2543 : 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการของพลังงานที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในตัวบุคคลเพื่อจะให้เกิดประสบความสำเร็จตามความต้องการ

Plunkett (1997 : 391 อ้างถึงใน ทองวรรณ ศิริวรรณ. 2543 : 9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการภายในและอิทธิพลภายนอกของบุคคล ซึ่งทำให้ตัวบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา

Garrison (1997 : 208 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. 2540 : 40) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นแรงขับภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกในระยะแรกเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และแสดงพฤติกรรมต่อไปเรื่อยๆ เมื่อประสบผลสำเร็จ

Schiffman and Kanuk (1991 : 69 อ้างถึงในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 2546 : 25) ให้ ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึงแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ

Beach (1985 : 379 อ้างถึงใน ฆยยุทธ เกษสาคร. 2545 : 135) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึง การกระทำที่คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อหวังรางวัล (Reward) ที่จะได้รับเป็นสิ่งตอบแทน

Good (1973 : 375 อ้างถึงใน ทองวรรณ ศิริวรรณ. 2543 : 8) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ

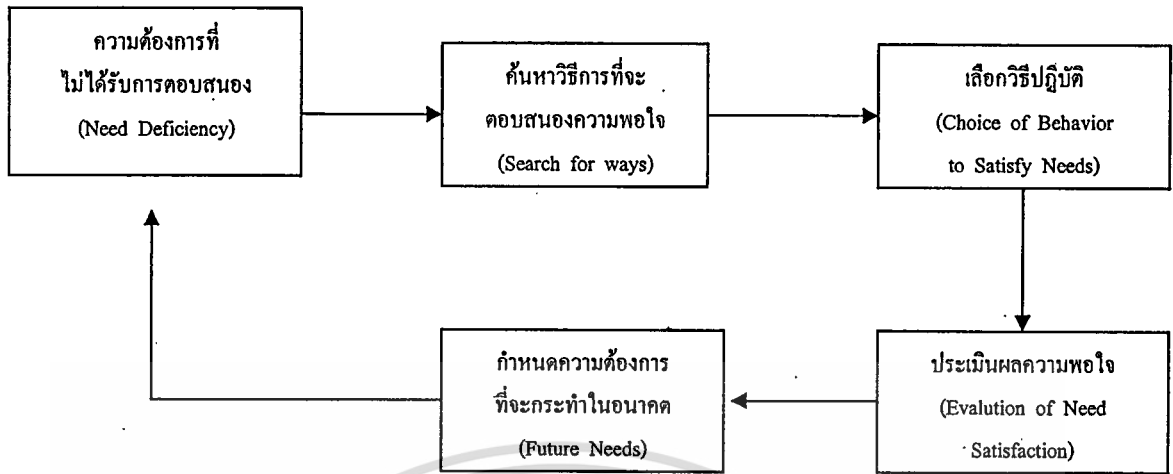
Guralnik (1970 : 929 อ้างถึงใน ฆยยุทธ เกษสาคร. 2545 : 133) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ในลักษณะของการจัดการว่า หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับ อิทธิพลจากการกระทำของคนที่กำหนด แนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงาน ทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Luthans (1985 : 183 อ้างถึงใน อารีรัตน์ หิรัญโร. 2541 : 32) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดจากความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึงแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่ม บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมา เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จ ตามที่ต้องการ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับควรปฏิบัติ ผลที่เกิดขึ้นจะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จในการพัฒนาตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ดังที่ Griffin (อ้างถึงในทองใบ สุตขารี. 2543 : 196) ได้อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานดังแผนภูมิที่ 2.3 เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจกับกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เริ่มต้นจากการที่บุคคลากรไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม (Need Deficiency) ทำให้ขาดความสมดุลในด้านความต้องการ เช่น พนักงานมีความ เชื่อว่าได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่เคยได้รับมาก่อน พนักงานจะแสวงหาวิธีการที่จะสร้างความพึงพอใจให้ตนเอง โดยอาจทำงานให้หนักขึ้นเพื่อจะทำให้ตนเองได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น หรือพยายามหางานใหม่ และตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะทำให้ตนเองเกิดความสมดุล หลังจากเลือกทางเลือกที่จะตอบสนองความ พึงพอใจของตนเองแล้ว พนักงานจะประเมินว่าสามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานหนักขึ้นทำให้ได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นนั้นจนเป็นที่น่าพอใจ ก็จะทำงานต่อไป แต่ถ้าเกิด ความรู้สึกว่าไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเลือกทางอื่นต่อไป



แผนภูมิที่ 2.3 กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ที่มา : ทองใบ สุคชารี. 2543 : 196

จากการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียไม่ได้ ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงานในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้วย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กร หรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน เพื่อผลสำเร็จของงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.3.3 ทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากกลุ่มของนักวิชาการต่างๆ ที่ทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่เป็นเครื่องช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ว่าสาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ออกมา ซึ่งมีหลายทฤษฎีโดยมีรายละเอียดของแต่ละทฤษฎี ดังต่อไปนี้

2.3.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow

(อ้างถึงในปิยฉัตร พจน์กระจำง. 2543 : 14)

มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีโดยทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) ไว้และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังนี้

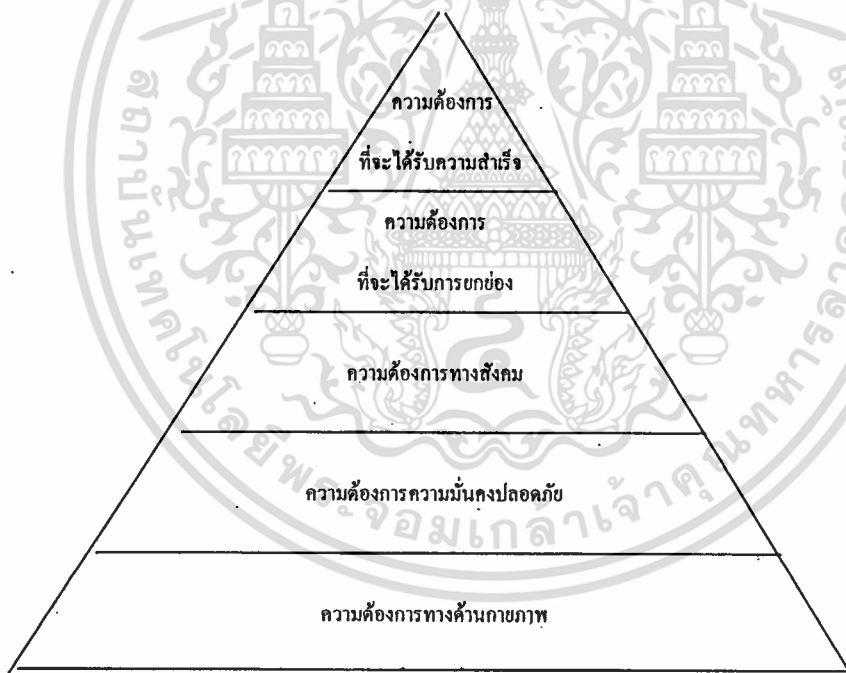
1. มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดๆ ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นเป็นลำดับต่อมาจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มีอยู่เดิม พบว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วว่าจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจ

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand Satisfaction)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุดรวม 5 ระดับ ดังนี้



ภาพที่ 2.3 แสดงลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow
ที่มา : Maslow (อ้างถึงใน ปิยฉัตร พจน์กระจำว. 2543 : 14)

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับชีวิตร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อากาศ

ธาตุ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน และรวมถึงความต้องการทางเพศ เป็นต้น ถ้าหากคนเราอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น ในขั้นแรกนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตน โดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อบุคลากร หรือลูกจ้างจะได้นำไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีพของแต่ละคนต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี การปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และอุบัติเหตุ เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไปอันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากราน หรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ แต่ถ้าทราบใดที่เขาไม่ได้รับความต้องการเบื้องต้น คือความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยก็ค่อนข้างจะมีน้อย ดังจะเห็นได้จากผู้ที่ประกอบอาชีพทุจริตผิดกฎหมาย โจรผู้ร้าย โสเภณี คนเหล่านี้ไม่กลัวกฎหมาย ทั้งนี้ก็เพื่อปากท้องและความอยู่รอดของตนเองและคนในครอบครัว ดังนั้น ในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ เมื่อลูกจ้างได้รับความต้องการทางด้านร่างกาย คือได้รับเงินเดือน ค่าจ้างเพื่อบำบัดความต้องการเบื้องต้นตามสถานภาพแล้ว สิ่งที่เขาต้องการต่อไปนี้คือความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน สำหรับเขา ดังนั้น สิ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง และจัดทำให้เขาตามควรแก่สถานภาพ ถ้าคนงานทำงานด้วยความรู้สึกห่วงหวั่นไหวถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่ตลอดเวลาแล้ว งานที่ทำไปก็ขาดซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นย่อมหมายความว่าจะเป็นผลดีแก่องค์การแน่นอน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้ามาครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคมหมายถึง ความต้องการ การยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดีความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความรักจากผู้บริหารองค์การและเพื่อนร่วมงาน องค์การหรือหน่วยงานต่างๆ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนมององค์การต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่น และเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแล้วแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization) โดยธรรมชาติแล้วเมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบตามความต้องการทั้ง 4 ระดับข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคม และไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงหรืออย่างอื่น แต่เรียนเพราะสนใจรักที่จะเรียน เรียนให้ดีที่สุดความสามารถที่ตนมีอยู่ หรือในการทำงานก็เช่นเดียวกัน ไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไร แต่ทำงานเพื่องาน ทำเพราะสนใจรักที่จะทำ และทำเพื่อต้องการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของตนให้ถึงจุดสูงสุด

จากทฤษฎีความต้องการของ Maslow อาจสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ คือการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์นั่นเอง ซึ่งในที่นี้อาจแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพของคน เป็นความต้องการสิ่งจำเป็นต่อชีวิต เพราะเมื่อขาดสิ่งเหล่านี้ อาจทำให้ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ นั่นคือ ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัยและความรัก และความรู้สึกเป็นเจ้าของ ในด้านความต้องการทางร่างกายนั้น องค์กรอาจจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน เช่น ด้านที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล หรือค่าอาหารเพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การจูงใจด้วยการดูแลด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน หรือให้หลักประกันในการทำงานที่มั่นคง ก็จะเป็นการสนองความต้องการทางด้านความมั่นคง ส่วนความต้องการในด้านความรักและความเป็นเจ้าของนั้น องค์กรควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานเองและผู้บังคับบัญชาให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร เช่น จัดกลุ่มทำโครงการพิเศษ หรือ กลุ่มจัดกิจกรรม เช่น กีฬาภายใน เป็นต้น

2. แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการเจริญเติบโตของคน เป็นความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับนับถือและพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น ให้รู้สึกว่าตนเองได้เจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น ในการสร้างแรงจูงใจในส่วนนี้ องค์กรควรตอบสนองความต้องการ โดยส่งเสริมให้มีการประกาศผลงานที่ดีของพนักงาน หรือยกย่องพนักงานที่กระทำคุณงามความดีหรือมีผลงานดีเด่น เพื่อสนองความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือยกย่อง รวมทั้งสนองความต้องการที่จะได้ตระหนักในความสามารถของตนเอง หรือการรู้จักตนเอง โดยเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาทักษะและความสามารถของตนโดยจัดงานที่เหมาะสม จัดให้มีการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา หรือให้ทุนศึกษาต่อ เพื่อให้พนักงานนำความรู้มาพัฒนาให้งานเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตัวพนักงานเองด้วย

2.3.3.2 ทฤษฎี X และ Y ของ Douglas McGregor

เป็นทฤษฎีที่แบ่งมุมมองเกี่ยวกับพนักงานในองค์กรออกเป็น 2 ด้าน ในหนังสือ Douglas McGregor revisited :Managing The Human Side of Enterprise กล่าวไว้ว่าดักลาส แมคเกรเกอร์ สร้างทฤษฎี X และทฤษฎี Y เพื่ออธิบายชุดข้อสันนิษฐาน และข้อเสนอที่ผู้นำองค์กรทั้งหลายพัฒนาขึ้นเกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของมนุษย์ แมคเกรเกอร์ศึกษาจากงานของ Maslow นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียง และทฤษฎี X และ Y ก็มีพื้นฐานความคิดจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ด้วย (Hell, Bennis, Stephens, 2000 : 84)

แมคเกรเกอร์ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับตัวมนุษย์ตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายถึงการมองพนักงานเป็น 2 แบบคือ

1. แบบทฤษฎี X (Theory X) ทฤษฎีนี้เป็นการมองพนักงานในองค์กรในด้านลบ โดยมองว่าคนมักเฉื่อยชา เกียจคร้านโดยธรรมชาติ ขาดความทะเยอทะยาน ไม่รับผิดชอบ มุ่งสนใจแต่ตนเอง ไม่สนใจต่อความต้องการขององค์กรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และถูกชักจูงได้ง่าย ฝ่ายจัดการจะต้องใช้วิธีแข็งกับพนักงาน คือบังคับ ช่มชู้ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. แบบทฤษฎี Y (Theory Y) ทฤษฎีนี้เป็นการมองพนักงานในองค์กรในด้านบวก คือคนไม่ได้เฉื่อยชาตามธรรมชาติ และไม่ต่อต้านต่อความต้องการขององค์กร พวกเขากลายเป็นเช่นนั้นเพราะผลจากประสบการณ์ในองค์กร การจูงใจศักยภาพในการพัฒนาความสามารถในการรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร เหล่านี้ล้วนแต่อยู่ในตัวบุคคล ฝ่ายจัดการมิได้เป็นผู้ใส่สิ่งเหล่านี้เข้าไป ฝ่ายจัดการจะใช้วิธีอ่อนกับพนักงาน โดยยอมผ่อนปรน จัดสภาวะเงื่อนไขและวิธีปฏิบัติงานขององค์กรให้คนสามารถบรรลุเป้าหมายของพวกเขาได้ดีที่สุดโดยการกำกับความพยายามของพวกเขาเองให้มีทิศทางไปสู่เป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์สามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้โดยลักษณะการทำงานจะแตกต่างกันตามทัศนะฝ่ายจัดการ - นั่นคือ ถ้านำทฤษฎี X ไปใช้ องค์กรจะควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินค่าจ้าง เพื่อจูงใจพนักงานในทางตรงกันข้าม ถ้านำทฤษฎี Y ไปใช้ องค์กรจะให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน ให้ความไว้วางใจให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถของคนได้เต็มที่โดยไม่ถูกควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด กล่าวคือใช้ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานนั่นเอง

2.3.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก Herzberg (Wayne K. Hoy. 1987 : 183)

ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงานอย่างเต็มความสามารถที่เขาเมื่ออยู่ ปัจจัยจูงใจนี้จะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content) ที่คนจะรับรู้ หรือรู้สึกได้จากการทำงานทำให้เกิดการจูงใจในตนเอง (Self-Motivated) ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

(1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นและการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล

(2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกมาในรูปของการยกย่องชมเชย

(3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนี้เป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

(5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยมีการเพิ่มงานในความรับผิดชอบมากขึ้น

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

เป็นปัจจัยพื้นฐานอันจำเป็นที่ทุกคนต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้มิใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้นแต่เป็นปัจจัยที่ต้องมีเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนนี้จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน (Job Context) ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ ได้แก่

(1) เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and Compensation) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจ หรือไม่พอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

(2) ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal Relation) หมายถึง การติดต่อพบปะกันไม่ว่าจะเป็นทางกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา (Superior) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) และเพื่อนร่วมงาน (Peers)

(3) สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

(4) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

(5) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพอันได้แก่ แสง การถ่ายเทอากาศ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงาน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

(6) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน (Tenure) ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงขององค์กร

(7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ แก่ลูกน้อง

กล่าวโดยสรุปแล้ว ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง โดยปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) นั้นจะมีผลต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และตัวกระตุ้น จะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) จะช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่างๆ แต่ในขณะเดียวกันที่เป็นตัวกระตุ้นจะทำให้คนมีความสุขหรือมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติในเรื่องเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข ข้อสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจในสมัยเดิมนักจะถือว่าสิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงในเรื่องของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ย่อมจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง ซึ่งเป็นข้อสมมติฐานที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นเท่านั้นเอง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตของผู้ใต้บังคับบัญชา (สมยศ นาวิกาน. 2537 : 100-101) ดังนั้น การนำทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ไปประยุกต์ใช้นั้นจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กัน ไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่างๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย และถ้าหากพิจารณาถึงทฤษฎีแรงจูงใจรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้งานมีความพอใจในการทำงาน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าการจูงใจ หรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น ส่วนในลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำการให้ความเป็นมิตร และความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้วสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความแตกต่างกันเพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจของ

บุคลากรให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในที่สุด

2.3.3.4 ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's ERG Needs Theory)

Alderfer (อ้างถึงในทองใบ สุทธาริ. 2543 : 204) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) ไว้ว่า Clayton Alderfer ได้ขยายทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ด้วยกัน คือ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และความต้องการด้านการเติบโต (Growth Needs) ในด้านของ Alderfer นั้น ความต้องการนี้มีความเกี่ยวเนื่อง (Continuum of Needs) กัน มิได้แบ่งเป็นขั้นๆ หรือเป็นกลุ่ม ดังเช่นทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg Alderfer เชื่อว่าไม่จำเป็นที่ความต้องการเบื้องล่างจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการเบื้องสูง เขากล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลบางคนจะถูกชี้นำโดยความต้องการขั้นกลางหรือสูงได้ และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันก็ได้ ความต้องการ 3 ขั้นนี้ ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการที่ช่วยให้มีชีวิตอยู่รอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ ค่าจ้างในการทำงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

3. ความต้องการด้านการเติบโต (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจตนเอง และได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งตรงกับความต้องการเบื้องสูงของ Maslow

จากทฤษฎี ERG ของAlderfer ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทฤษฎีนี้มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow แต่มีการจัดกลุ่มความต้องการออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ และไม่มีลำดับขั้น ในขณะที่ทฤษฎีของ Maslow นั้นความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้นจากต่ำไปสูงชันสูง การจะสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Alderfer นี้ ก็ด้วยการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 กลุ่ม โดยจัดหาสิ่งจูงใจต่างๆ เช่น การพิจารณาให้เงินเดือนที่เหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย การให้โอกาสพนักงานเสนอความคิดและสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กรและให้รางวัลและเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ก็จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (อ้างถึงในกุสุมา จ้อยช่างเนียม, 2547 : 21)

2.3.3.5 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's AAP Needs Theory)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2542 : 334) ได้สรุปทฤษฎีความต้องการของ David C. McClelland นำเสนอทฤษฎีเอ เอ พี (AAP) ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) และ ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for Power)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จ จึงกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงานหรือมีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน คือมีจันทะ (รักในงาน) มีจิต (สนใจในงาน) มีวิริยะ (ความเพียรพยายาม) และวิมังสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน) นั่นเอง ความต้องการนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 5 ของ Maslow

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการรู้จัก และมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล และเอื้ออาทรต่อกัน ความต้องการนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของ Maslow

3. ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for Power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่ เป็นพวก เป็นคณะ จึงต้องการอำนาจบารมี และมีอิทธิพลเหนือมนุษย์ ซึ่งความต้องการของ McClelland นี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 ของ Maslow

ตามทฤษฎีของ McClelland ที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามีความใกล้เคียงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎีความต้องการของ Alderfer การจะสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ก็ด้วยการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงาน (กุสุมา จ้อยช้างเนียม. 2547 : 22)

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจทั้ง 4 ทฤษฎีข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดของนักทฤษฎีทั้ง 4 คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierachy of Needs) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Needs Theory) และทฤษฎี AAP ของ McClelland (McClelland's AAP Needs Theory) มีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน โดยทุกทฤษฎีจะกล่าวถึงการจูงใจโดยพึงให้ตอบสนองความต้องการของบุคคล จึงสรุปเปรียบเทียบทฤษฎีทั้ง 4 เป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ

Maslow Need hierarchy theory	Herzberg Two-factor theory	Alderfer ERG theory	Mcclelland AAP theory
ความต้องการที่จะได้ตระหนัก ในความสามารถของตนเอง	ปัจจัยจูงใจ 1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.การได้รับความยกย่องในผลงาน	ความต้องการ ด้านการเติบโต	ความต้องการ ความสำเร็จ
ความต้องการที่จะได้รับการ ยอมรับและได้รับการยกย่อง	3.ลักษณะของงานที่ทำ 4.ความรับผิดชอบในงาน 5.ความก้าวหน้าในงาน		ความต้องการ อำนาจบารมี
ความต้องการความรักและ ความเป็นเจ้าของ	ปัจจัยด้านค่าจูน 1.ค่าจ้างเงินเดือน 2.ความเจริญเติบโตก้าวหน้า 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร 4.สถานภาพในกาทำงาน 5.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6.ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 7.วิธีการปกครองบังคับบัญชา 8.นโยบายและการบริหาร	ความต้องการ ด้านความสัมพันธ์	ความต้องการ ความผูกพัน
ความต้องการความปลอดภัย	9.เงื่อนไขการทำงาน 10.บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล 11.ความมั่นคงในงาน	ความต้องการ เพื่อการดำรงชีวิต	
ความต้องการทางด้านร่างกาย			

ที่มา : กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547 : 23) สืบเคราะห์จากทฤษฎีของ Maslow, Herzberg, Alderfer และ Mcclelland

2.3.3.6 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

เกรียงศักดิ์ เขียวขี้ (2543 : 341-342) ได้สรุปทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไว้ว่า Vroom ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัลตอบแทน บุคคลจะเลือกปฏิบัติตามความคาดหวังที่คาดว่าจะได้รับ บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด บุคคลจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง (Expectancy) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือการที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่าถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้น หรือทำงานหนักขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น

2. สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) คือการรับรู้และหวังผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายามเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการ

3. ความชอบพอ (Valence) เป็นความต้องการภายในบุคคลคือคุณค่าของรางวัล หรือความชอบพอในรางวัล

องค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจโดยต้องมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการ คือ การจูงใจในการทำงานนั้นเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานของตน นั่นคือรู้ว่าความสามารถของตนจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนสำหรับผลงานที่ดีนั้น หรือรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลนั้นแล้วจะต้องชอบพอในรางวัลนั้นด้วย เมื่อองค์การมีองค์ประกอบทั้งสามประการเป็นไปอย่างสอดคล้องกันคั้งนี้แล้วก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะไปกระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นอีก การจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

Vroom (อ้างในทองใบ สุธาณี. 2543 : 211) สรุปการรวมองค์ประกอบของความคาดหวังของ Vroom เข้าด้วยกัน โดยอธิบายว่า บุคคลจะทุ่มเทความพยายามให้กับการปฏิบัติงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ การพิจารณาองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ ความคาดหวัง ความพยายาม-ผลการปฏิบัติงาน (Effort-Performance Expectancy) ความคาดหวัง ผลการปฏิบัติงาน-ผลลัพธ์ (Performance-Outcome Expectancy) และคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence of Outcome) บุคคลจะใช้ดุลพินิจกับองค์ประกอบแต่ละอย่างภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้ และรวมองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกันบนพื้นฐานของสูตร โดยทั่วไปของทฤษฎีความคาดหวัง คือ :

$$(E-P) \times (P-O) \times (\text{Valance of Outcome}) = \text{แรงจูงใจ}$$

จากทฤษฎีของ Vroom ดังที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าคนจะมีแรงจูงใจในการทำงาน หรือพยายามมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลตอบแทนที่ตนจะได้รับแลกเปลี่ยนกับการที่ตนทำงานลงไป ถ้ามีความคาดหวังสูง ก็จะมี ความพยายามมาก. แต่ถ้ามีความคาดหวังต่ำ ความพยายามในการทำงานก็จะน้อยลงด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการจะสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ องค์การควรตั้งเป้าหมายการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่บรรลุความสำเร็จ เมื่อพนักงานในหน่วยงานหนึ่งๆ ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายในกรดำเนินงานตามที่องค์การตั้งไว้ ก็จะได้รับผลตอบแทน หรือ โบนัสตามผลงานที่ทำให้

สำเร็จ ทั้งนี้จะทำให้พนักงานทุ่มเทการทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย เพราะคิดว่าเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว ตนก็จะได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าตามที่ได้ทุ่มเทความพยายามลงไป

2.3.3.7 ทฤษฎีความคาดหวังของPorter and Lawler (Porter and Lawler's Expectancy Theory

Porter and Lawler (อ้างในทองใบ สุคชารี. 2543 : 213) ได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีความคาดหวังของ Edward E. Lawler และ Lyman W. Porter เอาไว้ว่าเป็น รูปแบบประสิทธิภาพในการผลิตและการตอบสนองความพอใจ (Productivity and Satisfaction-Porter and Lawler's Model) โดย Porter และ Lawler ได้พัฒนารูปแบบของพวกเขาขึ้นมาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ โดยเฉพาะรูปแบบการจูงใจของ Porter และ Lawler จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน โดยแบ่งผลตอบแทนเป็นสองแบบ คือผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) ผลตอบแทนหรือรางวัลภายในนั้น บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะได้รับด้วยตัวของเขาเองสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และการตอบสนองความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของMaslow ในรูปแบบดังกล่าว ผลตอบแทนภายในจะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรง ก็ต่อเมื่องานดังกล่าวจะต้องมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะให้รางวัลโดยตัวของเขาเองทางด้านความรู้สึกได้ ในกรณีที่เขามีความรู้สึกว่าเขาปฏิบัติงานนั้นได้ดี องค์กรจะให้ผลตอบแทนหรือรางวัลภายนอกและตอบสนองความต้องการระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ เช่น เงินเดือนและความมั่นคงของงาน พอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ มีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนภายนอกจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นรางวัลโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ก็ต่อเมื่อเขาให้คุณค่าสิ่งเหล่านั้นในทางบวก

จากทฤษฎีความคาดหวังของ Porter และ Lawler ตามที่ได้กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า พนักงานจะคาดหวังการตอบแทนจากการทำงานเป็นผลตอบแทนทั้งภายนอกและภายใน โดยผลตอบแทนภายนอกนั้น เป็นผลตอบแทนที่เห็นได้ชัด เช่น ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือความสำเร็จที่มองเห็นได้ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ส่วนผลตอบแทนภายในนั้นอาจเป็นความภาคภูมิใจจากความสำเร็จของงาน หรือการได้รับการยกย่องชมเชยจากองค์กร เช่น การตั้งรางวัลพนักงานดีเด่น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการให้รางวัลหรือผลตอบแทนเป็นตัวเงินอาจไม่เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างถาวรได้ การสร้างความรู้สึกว่าความสำเร็จขององค์กรเป็นความสำเร็จของพนักงานด้วย เช่น การให้รางวัลประกาศเกียรติคุณและเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานที่ไม่เคยมาปฏิบัติงานสายและมีผลการทำงานดีเยี่ยม ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้ดี เพราะเมื่อพนักงานคิดว่าการทำงานที่ตนทำอย่างดีและเต็มที่แล้ว ก็จะได้รับผลตอบแทนที่ดีจากองค์กรนั้น ก็จะทำให้พนักงานพยายามทำงานให้ดีขึ้นต่อไปเรื่อยๆ

2.3.3.8 ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams's Equity Theory)

Adams (อ้างในกุสุมา จ้อยช่างเนียม. 2547 : 28) สรุปทฤษฎีของ J. Stacy Adams ว่า ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ซึ่งกล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อองค์การเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กัน คนทำงานให้กับองค์การก็หวังสิ่งตอบแทนบางประการ เช่น การมีเพื่อน การได้รับค่าจ้าง การได้แสดงความสามารถ ฯลฯ ส่วนองค์การจ้างคนมาทำงานก็หวังจะได้รับแรงงาน ความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นตอบแทนในการสร้างผลงานให้กับองค์การเมื่อกระบวนการแลกเปลี่ยนเป็นไปด้วยดีก็จะไม่มีปัญหา แต่ถ้าเมื่อใดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งคิดว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากอีกฝ่ายหนึ่งก็จะก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา

ทฤษฎีความเสมอภาคนี้ Adams ได้กล่าวถึงความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันว่าโดยปกติคนเราจะแสวงหาความยุติธรรมในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบผลงานที่เราอุทิศให้กับองค์การกับสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การ การที่จะรู้ว่าตนได้รับความยุติธรรมหรือไม่ก็โดยการเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่มีสถานภาพเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน การเปรียบเทียบนี้อยู่บนพื้นฐานของการรับรู้ของบุคคลที่ทำการเปรียบเทียบนั้น เช่น อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง ฯลฯ สิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์การ (Inputs) นั้นได้แก่สิ่งต่างๆ ที่บุคคลให้กับองค์การ เช่น แรงงาน ปัญญาสมอง ประสิทธิภาพ ความเสียสละ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ ส่วนสิ่งที่ได้รับจากองค์การ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดว่าตนได้รับเป็นผลตอบแทนจากการเป็นสมาชิกในองค์การ เช่น เงินเดือน รายได้พิเศษ ตำแหน่ง สถานภาพทางสังคม ความสัมพันธ์กับสมาชิกอื่น ความน่าสนใจของงาน เป็นต้น

ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน

$$\frac{\text{สิ่งที่ตนได้ตอบแทนจากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ตนอุทิศให้กับองค์การ}} = \frac{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้รับตอบแทนจากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นอุทิศให้กับองค์การ}}$$

เมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าจะสิ่งที่ให้ไปกับสิ่งที่ได้รับมาไม่มีความสมน้ำสมเนื้อกันแสดงว่าเกิดดุลยภาพระหว่างการให้และการรับ แต่ถ้ารู้สึกว่าเป็นธรรมก็จะเกิดภาวะของการไม่สมดุล ซึ่งมีผลทำให้เกิดปัญหา เช่น บุคคลอาจเกิดความคับข้องใจ ไม่สบายใจ และจะแสดงออกในรูปของการกระทำบางอย่างเพื่อสร้างดุลยภาพขึ้นให้ได้ ตัวอย่าง เช่น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าตนถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้ไม่คุ้มค่างับสิ่งที่ตนทุ่มเทให้กับองค์การ เขาจะรู้สึกไม่พอใจ การแสดงออกอาจทำโดยการเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้น ถ้าการเรียกร้องไม่ประสบความสำเร็จก็จะลดการทำงานลง เช่น ทำให้ช้าลง ทำให้คุณภาพเลวลงหรือลาออกจากงาน เป็นต้น ในขณะเดียวกัน ถ้ารู้สึกว่าสิ่งที่ตนได้รับจากองค์การมีมากเกินไปสิ่งทีตนให้กับองค์การ บุคคลก็จะพยายามทดแทนให้ได้ดุลยภาพเช่นกัน เช่น การตั้งใจทำงานเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาม อคัมส์ กล่าวว่าพนักงานจะพึงพอใจกับค่าจ้างที่ยุติธรรมมากกว่าค่าจ้างที่สูงเกินกว่าความสามารถของตน

โดยสรุปแล้ว ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าทฤษฎีนี้เน้นการสร้างแรงจูงใจโดยการให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้พนักงานได้รู้สึกว่าตนเองมีความเท่าเทียมหรือได้รับการสนองตามที่คาดหวัง ซึ่งถือว่าเป็นความยุติธรรมตามที่ควรจะได้รับ ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้เน้น องค์การต้องสร้างระบบงานที่เอื้อให้เกิดความยุติธรรม เช่น การสร้างระบบการพิจารณาเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรม และให้รับรู้ได้ว่าตัวพนักงานเองได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียมกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ในองค์การเดียวกัน อย่างไรก็ตามความยุติธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ลำบากในการวัด เนื่องจากสิ่งที่บุคคลแต่ละบุคคลกำหนดจากความรู้สึกและการคาดคะเนของตน ดังนั้นการใช้การให้ผลตอบแทนแบบให้ผลประโยชน์ร่วมกัน (Shared profit) โดยพนักงานจะได้รับผลตอบแทนหรือโบนัสประจำปีในจำนวนที่ไม่แน่นอนโดยขึ้นอยู่กับผลประกอบการหรือผลกำไรขององค์การ เมื่อองค์การได้กำไรจากผลประกอบการที่องค์การทำได้ในปีหนึ่งๆ แล้วพนักงานทั้งหมดจะได้รับโบนัส หรือผลตอบแทนด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าผลประโยชน์ของพนักงานทั้งองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อาจเป็นวิธีหนึ่งที่จะแก้ไขความรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในการได้รับผลตอบแทนจากองค์การ (กุสุมา จ้อยช้างเนียม. 2547 : 28)

2.3.3.9 ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory)

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 344-345) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเสริมแรงของ Skinner ไว้ดังนี้

Skinner และผู้ร่วมงานได้ศึกษาถึงการดำเนินงานที่ดีที่ควรยกย่อง โดยวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานเพื่อพิจารณาสาเหตุและกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง เพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป้าหมายของการมีส่วนร่วมของแรงงานและการช่วยเหลือ ตลอดจนการปรับปรุงการทำงาน การป้อนกลับอย่างรวดเร็วของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและรางวัลจากการยอมรับ ตลอดจนการยกย่องบุคคลที่ทำดี

ทฤษฎีของ Skinner เน้นย้ำแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรมและเป็นเทคนิคในการเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากแรงจูงใจ เทคนิคนี้สามารถทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมซ้ำหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอื่น วิธีการเสริมแรงตามทฤษฎีของสกินเนอร์ทำได้ 4 วิธี คือ

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึงการบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นด้วยการให้รางวัลพิเศษสำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสรรเสริญพนักงานเมื่อทำงานเสร็จตามกำหนดเมื่อพนักงานได้รับการชมเชยถือว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จของการทำงานในอนาคต

2. การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance Learning) หรือการเสริมแรงด้านลบ (Negative Reinforcement) หมายถึงการจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ที่ทำงานอื่น เนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ

เช่น หัวหน้างานสั่งพนักงานว่าอย่าทำงานล่าช้า การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหาเกิดจากบุคคลต้องการหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ จึงมีพฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์นั้น

3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึงการเลิกให้รางวัลเพื่อจูงม่งหมายในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นการลดพฤติกรรมที่มีผลด้านบวก เป็นการระงับพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรง เช่น ผู้บริหารต้องการให้พนักงานทำงานล่วงเวลาน้อยลงโดยการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะเลิกขอบุคคลพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันสุดสัปดาห์พนักงานจะไม่ได้รับการกระตุ้นให้มีพฤติกรรมต่อเนื่อง

4. การลงโทษ (Punishment) หมายถึงการปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้เงื่อนไขที่ว่า การให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรม เป็นการลบพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การลดอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

โดยสรุปการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์นั้น แบ่งเป็นวิธีการทางบวกและทางลบ วิธีการทางบวกนั้นเป็นการเพิ่มพฤติกรรมหรือกระตุ้นให้พนักงานเกิดพฤติกรรมตามที่องค์การต้องการ โดยการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) เช่น การชมเชยพนักงานนั้นเป็นการทำให้ผลลัพธ์เป็นบวก และการเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance Learning) เป็นการยับยั้งผลลัพธ์ที่เป็นลบ โดยองค์การอาจมอบหมายให้พนักงานทำงานในโครงการใดโครงการหนึ่งในเวลาที่กำหนด เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานและพยายามทำงานให้เสร็จภายในเวลาก็จะได้รับผลตอบแทนพิเศษ (Positive Reinforcement) เช่น การให้ค่าล่วงเวลาพิเศษ เมื่อพนักงานทำงานเกินเวลาเพื่อให้ถู่วงตามกำหนดเวลาหรือหากหัวหน้างานเห็นว่าพนักงานไม่พยายามเพียงพอก็จะเรียกมาตักเตือนเพื่อยับยั้งผลเสียที่จะตามมาจากการทำโครงการไม่เสร็จตามกำหนด ส่วนวิธีการทางลบระเรกำหนดที่องค์การไม่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยการยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) และการลงโทษ (Punishment) เพื่อยับยั้งผลลัพธ์ที่เป็นบวกและให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบ เช่น พนักงานไม่สามารถดำเนินการโครงการให้เสร็จตามกำหนดเวลาที่ทำการลงโทษ (Punishment) โดยอาจตัดเงินเดือนบางส่วน และสุดท้ายการระงับพฤติกรรม (Extinction) ยกตัวอย่าง เช่น การระงับการให้ค่าล่วงเวลาเมื่อเห็นว่างานไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ โดยพนักงานอาจหลีกเลี่ยงการทำงานภายในเวลาปกติเพื่อเก็บงานไว้ทำในช่วงล่วงเวลา อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารควรเน้นวิธีการทางบวกมากกว่าทางลบ เนื่องจากอาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกต่อต้านเมื่อถูกลงโทษและทำให้ทำงานด้วยความไม่เต็มใจ อาจเป็นผลให้การดำเนินงานขององค์การไม่มีประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผลในท้ายที่สุด

2.3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ปัจจัยจูงใจของทฤษฎีสองปัจจัยของ

Herzberg (Wayne K. Hoy. 1987 : 183) เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาปัจจัยจูงใจเพียง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงานอย่างเต็มความสามารถที่เขาได้อยู่ ปัจจัยจูงใจนี้จะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content) ที่คนจะรับรู้ หรือรู้สึกได้จากการทำงานทำให้เกิดการจูงใจในตนเอง (Self-Motivated) ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.3.4.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงาน หรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม อีกทั้งเป็นความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มใจในความสำเร็จของงาน เมื่อมีผลงานปรากฏเด่นชัดหรือเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ไขปัญหาคำถามต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงไปตามความต้องการ และเป็นการกระตุ้นที่จะเต็มใจทำงานอย่างอื่นต่อไป

2.3.4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือ ให้กำลังใจ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ หรือเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน เพราะสิ่งหนึ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์ในการมีชีวิตอยู่ในสังคมคือ การให้ผู้อื่นมีความรู้สึกต่อคนว่า คนมีคุณค่า มีความสำคัญ วิธีการที่จะทำให้เกิดความรู้สึกเช่นนี้ได้ ก็คือ การที่บุคคลอื่นให้คำยกย่องชมเชย คำยกย่องชมเชยถือเป็นรางวัลทางสังคมอย่างหนึ่งที่จะทำให้คนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเป็นสิ่งเสริมแรงในทางบวก คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอไม่ว่าอยู่ในฐานะใด และตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.3.4.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถต้องใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความยากง่ายและกว้างขวาง และเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นคว้าหาสิ่งใหม่ แบบใหม่ สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ โดยได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจงานที่ท้าทายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในการทำงานมากกว่า และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ อันจะนำมาซึ่งความพอใจในการทำงาน ส่วนงานที่ไม่ท้าทายจะเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย นำไปสู่ความไม่พอใจในระดับสูงและส่งผลไปในรูปของการลางาน ขาดการทำงานและอาจมีการลาออกจากงานได้

2.3.4.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากร ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน ได้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองตามความ

ต้องการอย่างเต็มที่ และการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบ หรือควบคุมการทำงานมากเกินไป หรือโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งการให้อำนาจการได้รับความไว้วางใจขึ้น มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้มีการปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น

2.3.4.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น เพราะการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง จะช่วยให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานให้ตนเอง รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเติบโตด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากขึ้นไม่ว่าจะโดยการฝึกอบรม การให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสร้างประสบการณ์ในการทำงานต่างๆ การได้รับปัจจัยเหล่านี้จะเป็นเครื่องจูงใจให้คนเกิดความขยัน หรือมีชีวิตชีวาในการทำงานอันเป็นเครื่องปรุงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

พระบุญจันทร์ ศาค่า (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจ พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะของงาน ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

สมเดช อ่างศิลา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับ

มาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉัฐยา ไตรสงบ (2546 : 74-77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง 2) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 22.6

ขวัญราตรี ไชแสง (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพใน โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีแรงจูงใจและการดำเนินงานใน โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ส่วนสถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล แรงจูงใจโดยรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

วุฒิชัย จำนงค์ (อ้างใน วัฒนา ศรีสม. 2542) ศึกษาเรื่อง การจูงใจในองค์กรธุรกิจ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจมีลักษณะสอดคล้องกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจขึ้นสูงถึงระดับหนึ่งแล้ว ความไม่พอใจในปัจจัยค้ำจุนก็จะลดน้อยลงถึงระดับหนึ่งเช่นกัน และสิ่งสำคัญที่ควรตระหนักถึงคือปัจจัยจูงใจจะเพิ่มขึ้นไม่ได้ ตราบเท่าที่ปัจจัยค้ำจุนมิได้รับการดูแลสร้างเสริมให้ดีพอสมควร

วัฒนา ศรีสม (2542 : 146) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในงาน ด้านความเจริญเติบโตในอาชีพของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

เสริมศักดิ์ ประสารแสง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ซึ่งศึกษาเฉพาะกรณีของอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และจำแนกตามเพศ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 และจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหารและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในระดับ .05

วัชรภรณ์ มณีวงษ์ (2541 : 87-92) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ โดยจำแนกตามสายงานของบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 220 คน โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ 3 ด้าน คือ ด้านความอยู่รอด ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความอยู่รอด และด้านความเจริญก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ระหว่างบุคลากรสาย ข กับบุคลากรสาย ค พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุก

ด้าน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่าง บุคลากร ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

เกรียงไกร เจริญพานิช (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก

สายฝน สกฤตเจริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผน สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา ปรากฏว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน อยู่ในระดับปานกลาง และบทบาทในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน อยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน แต่เพศ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาท ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ แผน ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สุทัศน์ ตุงศ์เรือง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 คือ ลักษณะ งานที่ปฏิบัติและการได้รับการยอมรับนับถือ

อริเกียรติ ทองอ้อม (2539 : น) ได้ศึกษาวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ วิชาการ และธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุกๆด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน อยู่ในอันดับที่หนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าจ้าง และสวัสดิการจะอยู่อันดับสุดท้ายเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีความแตกต่าง และเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ประวิง รุ่งประพันธ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัย พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทุกตัวมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผลประโยชน์ที่ก่อเกิด การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สุรพงศ์ เจริญพรรณ (2537) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี

โชคดี รักทอง (2536 : 200) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า

- 1.ความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการทั้งสองกลุ่มในด้านฐานอยู่ในระดับมาก
- 2.ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3.ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นชายและหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 4.ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุน้อยกับอายุมาก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 5.ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์น้อยกับมีประสบการณ์มาก ไม่แตกต่างกัน ส่วนรูปแบบการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรเน้นองค์ประกอบทั้ง 15 ด้าน ตามทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg)

อ่ำไพ อินทรประเสริฐ (2533 : 59) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) โดยมุ่งค้นหาระดับความพึงพอใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจากระดับสูงสุดถึงต่ำสุด โดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg) เป็นแนวทางในการศึกษารวม 13 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน การนิเทศงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สภาพภาพของตำแหน่งงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ผลการวิจัย พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอันดับ 1,2 และ 3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และชีวิตส่วนตัว ส่วนปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย เป็นอันดับที่ 11,12 และ 13 คือ เงินเดือน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าตามลำดับ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ray (1987) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่วไป องค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

Ogomaka (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลีส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Mataheru (1985) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่ สถานะอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ตัวแปรด้านชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Clements (1983) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยปรากฏว่า

องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่วไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานในเรื่องค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

Burr (1981) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร ในวิทยาลัยชุมชนฟลอริดาและมหาวิทยาลัย การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ - คำจูง ของเฮอริชเบอร์ก วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ - คำจูงของเฮอริชเบอร์กกับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กกับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้บริหารในระดับกลางในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก คือ ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยคำจูง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภทแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างในงานระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัย และภายในวิทยาลัย

Johnston และ Bavin (1973) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน ทดสอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยศึกษากับประชากรจำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จการยอมรับงานที่กระทำ และความก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและสิ่งที่ไม่พอใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

จากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีอยู่หลายด้าน แต่ละด้านเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดแรงกระตุ้นที่ต้องการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จที่จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้ นอกจากจะทำให้ทราบถึงว่าปัจจัยอะไรที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะทำงานแล้ว ยังเป็นตัวชี้ให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ควรสร้างให้กับบุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อที่บุคลากรจะได้มีความพึงพอใจหรือต้องการที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรได้ ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กรให้มากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ
 - 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สาย ข สาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 503 คน (ยกเว้นวิทยาเขตชุมพร และวิทยาเขตระยอง) (กองการเจ้าหน้าที่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2550)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Krejcie & Morgan ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 206 คน เทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางศ์ การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ประเภทของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นเกณฑ์ ดังตารางที่ 3.1

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สาย ข	197	81
สาย ค	306	125
รวม	503	206

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย ตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก |
| 3 | หมายถึง | เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย |
| 1 | หมายถึง | เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

- ศึกษาทฤษฎี เอกสารตำราและงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- รวบรวมประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
- สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
- นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำและแก้ไขจากผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษาที่ใช้เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

โดยพิจารณาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือซึ่งได้คำนวณหาจากความสอดคล้องระหว่างคำนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น และการใช้ภาษาเพื่อนำมาปรับปรุงโดยใช้เทคนิค IOC (Item-Objective Congruence Index) โดยเลือกข้อที่ $IOC \geq 0.50$

สูตร
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

(สุวิมล ศิริกาพันธ์ . 2543 : 129)

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านดังกล่าว ประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------|-------------|---|
| 1) นายโอภาส | เชียววิชัย | ที่ปรึกษาด้านระบบบริหาร
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา |
| 2) รศ.ดร.นิรัช | สุดสังข์ | อาจารย์ประจำภาควิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 3) รศ.ดร.จารุวัตร | เจริญสุข | อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 4) นายเสถียร | คามีสักดิ์ | บุคลากรเชี่ยวชาญ ระดับ 9
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร |
| 5) นายวิชา | วัชรวารกรณ์ | นักวิชาการศึกษา ระดับ 8 (ชำนาญการ)
กองกิจการนักศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |

2. นำค่าดัชนีที่ได้แต่ละข้อไปเทียบกับเกณฑ์ และคัดเลือกข้อความที่มีค่าความสอดคล้อง หรือค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบ พบว่ามีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.92

3. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย

5. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach α Coefficient) กำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ที่ 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.93 รายด้านอยู่ในระหว่าง 0.66 – 0.92

6. นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและทำเป็นฉบับสมบูรณ์ ก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการต่อไปนี้

1. บันทึกเสนอขอให้หน่วยบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทำหนังสือถึงหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในสถาบันฯ ได้แก่คณบดี ผู้อำนวยการกอง เป็นต้น เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรที่เป็นข้าราชการในหน่วยงานนั้นๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

2. ส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สาย ข สาย ค) ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้วยตนเอง ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว พร้อมด้วยหนังสือราชการจากหน่วยบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแล้วตอบกลับคืนผู้วิจัย ภายใน 2 สัปดาห์ ซึ่งผู้วิจัยมารับแบบสอบถามที่ได้ตอบเรียบร้อยแล้วด้วยตนเอง

3. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในการที่จะนำมาใช้ประโยชน์ได้ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.14

4. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณหาค่าทางสถิติต่างๆ ในการวิจัยข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สาย ข สาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายดังนี้

- 4.50 - 5.00 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการเปรียบเทียบ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่า t-test Independent ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทำเป็นรายด้าน และภาพรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.3 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานในสถาบัน

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานในสถาบันของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. วุฒิการศึกษา	196	100.00
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	141	68.44
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	55	26.69
2. สถานภาพโดยตำแหน่งงาน	196	100.00
สาย ข	81	39.32
สาย ค	115	55.82
3. ประสบการณ์ในการทำงาน	196	100.00
15 ปีหรือต่ำกว่า	107	51.94
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	89	43.20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผล ดังต่อไปนี้

วุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 196 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 68.44 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.69

สถานภาพโดยตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 196 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ค จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 55.82 ข้าราชการสาย ข จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 39.32

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 196 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีหรือต่ำกว่า จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 51.94 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20

4.2 ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 196 คน ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ผลการวิจัยดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และลำดับที่ ในภาพรวมและรายด้านของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ n = 196			
	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.86	0.46	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.57	0.62	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.54	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.58	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.29	0.83	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.86 - 3.57$) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และลำดับที่ด้านความสำเร็จในการทำงานในภาพรวมและรายชื่อของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนวิชาการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อที่	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 196		ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.11	0.60	มาก	2
2	สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.95	0.62	มาก	3
3	สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จทันเวลา	4.14	0.63	มาก	1
4	มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	3.55	0.79	มาก	5
5	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ	3.60	0.82	มาก	4
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.14 - 3.55$) โดยข้อที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จทันเวลา และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นแรงจูงใจในลำดับที่ 1 และ 2

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายชื่อของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อที่	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	n = 196		ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.58	0.79	มาก	3
2	สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้ที่มาติดต่องาน	3.82	0.67	มาก	1
3	การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.78	ปานกลาง	6
4	การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา	3.50	0.84	มาก	5
5	ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆ ในงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.77	มาก	2
6	ได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.51	0.83	มาก	4
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.82 - 3.50$) ยกเว้นด้านการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายชื่อของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อที่	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	n = 196		ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	3.85	0.79	มาก	2
2	งานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจท้าทายให้ปฏิบัติ	3.81	0.75	มาก	3
3	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนบรรลุผลสำเร็จของงาน	3.87	0.71	มาก	1
4	ผลสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นรายบุคคล	3.76	0.74	มาก	4
5	ผลสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับผู้ร่วมงาน	3.73	0.74	มาก	5
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.87 - 3.73$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายชื่อของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อที่	ด้านความรับผิดชอบ	n = 196		ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	มีอิสระในการคิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.61	0.85	มาก	6
2	เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.72	0.80	มาก	4
3	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วน	3.67	0.78	มาก	5
4	สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	3.96	0.71	มาก	1
5	เปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.76	0.77	มาก	3
6	เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลของงานที่ปฏิบัติงาน	3.83	0.70	มาก	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.96 - 3.61$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายชื่อของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อที่	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	n = 196		ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.34	0.95	ปานกลาง	3
2	การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน ประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานของตนเอง	3.35	0.96	ปานกลาง	2
3	มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน	3.09	1.05	ปานกลาง	5
4	การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.44	0.92	ปานกลาง	1
5	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบรวมถึงการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	3.24	1.01	ปานกลาง	4
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.29	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ($\bar{X} = 3.44 - 3.09$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา				ค่า t
	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า (n = 141)		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี (n = 55)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.82	0.43	3.96	0.52	1.31
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.53	0.55	3.68	0.75	1.27
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.49	3.80	0.66	0.22
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.72	0.56	3.83	0.63	0.84
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.30	0.80	3.26	0.93	0.28
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	0.43	3.70	0.58	0.78

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายชื่อตามวุฒิการศึกษา

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	วุฒิการศึกษา				ค่า t
	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า (n = 141)		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี (n = 55)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.10	0.57	4.15	0.67	0.47
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.88	0.61	4.13	0.61	2.54*
3. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จทันเวลา	4.13	0.61	4.18	0.66	0.53
4. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	3.49	0.76	3.71	0.85	1.75
5. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ	3.55	0.83	3.72	0.81	1.27
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82	0.43	3.96	0.52	1.31

หมายเหตุ * แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ยกเว้นข้อ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายชื่อตามวุฒิการศึกษา

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	วุฒิการศึกษา				ค่า t
	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า (n = 141)		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี (n = 55)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.52	0.77	3.75	0.82	1.82
2. สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้ที่มาติดต่องาน	3.81	0.60	3.84	0.83	0.25
3. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชารวมถึงเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.75	3.56	0.85	1.14
4. การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา	3.42	0.82	3.70	0.86	2.09*
5. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆในงานที่ปฏิบัติ	3.57	0.69	3.65	0.94	0.64
6. ได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.45	0.80	3.67	0.90	1.70
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53	0.55	3.68	0.75	1.27

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายชื่อตามวุฒิการศึกษา

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	วุฒิการศึกษา				ค่า t
	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า (n = 141)		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี (n = 55)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.85	0.79	3.84	0.81	0.11
2. งานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจทำทหายให้ปฏิบัติ	3.82	0.72	3.78	0.83	0.28
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้น จนบรรลุผลสำเร็จของงาน	3.87	0.68	3.87	0.79	0.00
4. ผลสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายเป็นรายบุคคล	3.73	0.69	3.82	0.86	0.73
5. ผลสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายร่วมกับผู้ร่วมงาน	3.73	0.68	3.73	0.89	0.02
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.49	3.80	0.66	0.22

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมและรายชื่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายชื่อตามวุฒิการศึกษา

ด้านความรับผิดชอบ	วุฒิการศึกษา				ค่า t
	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า (n = 141)		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี (n = 55)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. มีอิสระในการคิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.58	0.83	3.71	0.89	0.98
2. เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.69	0.78	3.82	0.86	1.01
3. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วน	3.63	0.79	3.78	0.76	1.20
4. สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	3.94	0.72	4.04	0.69	0.88
5. เปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.74	0.75	3.82	0.84	0.65
6. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลของงานที่ปฏิบัติงาน	3.82	0.69	3.87	0.72	0.51
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	0.56	3.83	0.63	0.84

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมและรายชื่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายข้อตามวุฒิการศึกษา

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	วุฒิการศึกษา				ค่า t
	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า (n = 141)		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี (n = 55)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.38	0.93	3.25	0.98	0.80
2. การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน ประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานของตนเอง	3.35	0.95	3.35	1.00	0.06
3. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน	3.11	1.00	3.05	1.17	0.30
4. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.44	0.91	3.44	0.97	0.02
5. การได้รับการพิจารณาความคิดความชอบรวมถึงการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	3.26	0.98	3.22	1.08	0.23
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30	0.80	3.26	0.93	0.28

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพโดยตำแหน่งงาน				ค่า t
	สาย ข (n = 81)		สาย ค (n = 115)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.87	0.44	3.86	0.47	0.69
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.43	0.69	3.67	0.53	2.02*
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.77	0.60	3.82	0.50	0.54
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.69	0.62	3.80	0.55	1.01
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.12	0.94	3.41	0.74	2.00*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	0.54	3.72	0.42	1.25

หมายเหตุ * แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายข้อตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	สถานภาพโดยตำแหน่งงาน				ค่า t
	สาย ข (n = 81)		สาย ค (n = 115)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.18	0.56	4.08	0.62	1.10
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.99	0.64	3.93	0.60	0.63
3. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จทันเวลา	4.18	0.63	4.13	0.62	0.48
4. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	3.48	0.82	3.61	0.76	1.15
5. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ	3.61	0.81	3.60	0.83	0.13
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.44	3.86	0.47	1.91

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายชื่อตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	สถานภาพโดยตำแหน่งงาน				ค่า t
	สาย ข (n = 81)		สาย ก (n = 115)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.45	0.92	3.68	0.66	1.88
2. สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้ที่มาติดต่องาน	3.75	0.78	3.87	0.58	1.21
3. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชารวมถึงเพื่อนร่วมงาน	3.26	0.83	3.61	0.71	2.98*
4. การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา	3.34	0.84	3.61	0.83	2.26*
5. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆในงานที่ปฏิบัติ	3.50	0.87	3.67	0.69	1.50
6. ได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.34	1.00	3.63	0.68	2.30*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	0.69	3.67	0.53	2.02*

หมายเหตุ * แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายชื่อตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	สถานภาพโดยตำแหน่งงาน				ค่า t
	สาย ข (n = 81)		สาย ค (n = 115)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	3.85	0.79	3.85	0.79	0.01
2. งานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจท้าทายให้ปฏิบัติ	3.71	0.81	3.88	0.70	1.51
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนบรรลุผลสำเร็จของงาน	3.90	0.82	3.86	0.63	0.37
4. ผลสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นรายบุคคล	3.71	0.81	3.79	0.69	0.72
5. ผลสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับผู้ร่วมงาน	3.73	0.88	3.74	0.63	0.13
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	0.60	3.82	0.50	0.54

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมและรายชื่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายชื่อตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน

ด้านความรับผิดชอบ	สถานภาพโดยตำแหน่งงาน				ค่า t
	สาย ข (n = 81)		สาย ค (n = 115)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. มีอิสระในการคิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.53	0.87	3.68	0.83	1.25
2. เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.68	0.88	3.77	0.75	0.76
3. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วน	3.66	0.77	3.69	0.79	0.21
4. สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	4.00	0.72	3.95	0.70	0.50
5. เปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.66	0.84	3.83	0.72	1.52
6. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลของงานที่ปฏิบัติงาน	3.73	0.81	3.91	0.60	1.86
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	0.62	3.80	0.55	1.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมและรายชื่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายข้อตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	สถานภาพโดยตำแหน่งงาน				ค่า t
	สาย ข (n = 81)		สาย ค (n = 115)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.10	1.01	3.51	0.87	2.96*
2. การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อ ศึกษาคุณ ประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานของตนเอง	3.14	1.01	3.50	0.90	2.59*
3. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน	2.90	1.17	3.23	0.94	2.06*
4. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.34	1.04	3.51	0.84	1.29
5. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบรวมถึงการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	3.15	1.11	3.31	0.94	1.10
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12	0.94	3.41	0.74	2.00*

หมายเหตุ * แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในข้อ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน ประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานของตนเอง มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ด้านประสบการณ์ในการทำงาน				ค่า t
	15 ปี หรือต่ำกว่า (n = 107)		มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (n = 89)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.84	0.41	3.89	0.51	1.37
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.57	0.56	3.57	0.69	0.55
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.78	0.47	3.82	0.62	0.58
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.68	0.55	3.85	0.61	1.63
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.31	0.78	3.26	0.90	0.38
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	0.40	3.68	0.56	0.90

หมายเหตุ * แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถาบันแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายชื่อตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				ค่า t
	15 ปี หรือต่ำกว่า (n = 107)		มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป (n = 89)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.07	0.55	4.17	0.66	1.18
2. สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.88	0.57	4.03	0.66	1.74
3. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จทันเวลา	4.07	0.63	4.24	0.62	1.89
4. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	3.53	0.73	3.57	0.86	0.35
5. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ	3.69	0.74	3.49	0.91	1.71
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	0.41	3.89	0.51	1.37

จากตารางที่ 4.21 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมและรายชื่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายข้อตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ด้านประสบการณ์ในการทำงาน				ค่า t
	15 ปี หรือต่ำกว่า (n = 107)		มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป (n = 89)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.64	0.67	3.52	0.90	1.04
2. สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้ที่มาติดต่องาน	3.84	0.68	3.79	0.66	0.56
3. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชารวมถึงเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.71	3.46	0.85	0.01
4. การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา	3.49	0.79	3.51	0.91	0.20
5. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆ ในงานที่ปฏิบัติ	3.55	0.78	3.65	0.77	0.90
6. ได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.48	0.81	3.55	0.86	0.61
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.56	3.57	0.69	0.55

จากตารางที่ 4.22 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายข้อตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ประสบการณ์ในการทำงาน				ค่า t
	15 ปี หรือต่ำกว่า (n = 107)		มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป (n = 89)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	3.80	0.67	3.90	0.91	0.83
2. งานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจท้าทายให้ปฏิบัติ	3.76	0.68	3.87	0.82	1.00
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนบรรลุผลสำเร็จของงาน	3.87	0.64	3.88	0.79	0.07
4. ผลสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นรายบุคคล	3.78	0.61	3.73	0.87	0.42
5. ผลสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับผู้ร่วมงาน	3.70	0.63	3.76	0.86	0.58
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	0.47	3.82	0.62	0.58

จากตารางที่ 4.23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายข้อตามประสพการณ์ในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ประสพการณ์ในการทำงาน				ค่า t
	15 ปี หรือต่ำกว่า (n = 107)		มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป (n = 89)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. มีอิสระในการคิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.58	0.80	3.66	0.91	0.61
2. เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.67	0.78	3.79	0.83	0.98
3. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วน	3.57	0.74	3.80	0.82	2.00*
4. สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	3.86	0.72	4.09	0.68	2.29*
5. เปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.67	0.68	3.87	0.86	1.73
6. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลของงานที่ปฏิบัติงาน	3.73	0.60	3.96	0.78	2.22
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	0.55	3.85	0.61	1.63

หมายเหตุ * แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้อ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วน และข้อสามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t ในการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกเป็นรายชื่อตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				ค่า t
	15 ปี หรือต่ำกว่า (n = 107)		มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป (n = 89)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.34	0.95	3.35	0.95	0.08
2. การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน ประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานของตนเอง	3.36	0.93	3.34	0.99	0.19
3. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน	3.08	1.01	3.10	1.10	0.11
4. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.46	0.78	3.42	1.08	0.31
5. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบรวมถึงการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	3.33	0.95	3.15	1.07	1.24
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	0.78	3.26	0.90	0.38

จากตารางที่ 4.25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในภาพรวมและรายชื่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

5.3.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สาย ข จำนวน 197 คน สาย ค จำนวน 306 คน รวมประชากรจำนวน 503 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สาย ข จำนวน 81 คน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สาย ค จำนวน 125 คน และดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น

5.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ไปทดลองใช้ (try – out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของ Cronbach กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลปรากฏว่าแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น (α – Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวนแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.14 ของกลุ่มตัวอย่าง

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามตัวแปร โดยหาค่า t-test

5.5 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.44 และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.69 ในส่วนของสถานภาพโดยตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ พบว่าส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ค คิดเป็นร้อยละ 55.82 ข้าราชการสาย ข คิดเป็นร้อยละ 39.32 และในส่วนของประสบการณ์ในการทำงานในสถาบัน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 51.94 และมีประสบการณ์ในการทำงานในสถาบันมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.20

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวม พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก คือ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จทันเวลา รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชารวมถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้อที่เป็นแรงจูงใจในลำดับแรกคือ สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้ที่มาติดต่องาน รองลงมา คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆ ในงานที่ปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจในลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนบรรลุผลสำเร็จของงาน รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจท้าทายให้ปฏิบัติ ตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจในลำดับแรกคือ สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลของงานที่ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมและรายชื่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจในลำดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน ประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนางานของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 2 ด้าน คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่แตกต่างกัน คือ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่แตกต่างกัน คือ การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา นอกนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 3 ข้อ คือ การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชารวมถึงเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม และรายชื่อไม่แตกต่างกัน

3.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ สถานภาพโดยตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายชื่อไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าแตกต่างกัน จำนวน 2 ชื่อ คือ สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายชื่อไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าแตกต่างกัน จำนวน 3 ชื่อ คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน ประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานของตนเอง และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน

5.6 อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีที่เหมาะสมกับฐานะแห่งอาชีพของตน มีความเชื่อมั่นว่าสถานภาพของตนเองมีความมั่นคง มีหลักประกันในการดำรงชีวิตที่ทางราชการจัดให้ ได้แก่ สวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการบ้านพักหรือค่าเช่าบ้าน บำเหน็จบำนาญข้าราชการ เป็นต้น ทั้งนี้ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการสายสนับสนุนขึ้นอยู่กับระบบราชการที่เป็นไปตามสายงานการบังคับบัญชา และระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนระดับที่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า จึงมีจำกัด สอดคล้องกับ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2540 : 2-5) ได้มีความเห็นว่าการหลักประกันในระบบราชการมีแนวคิดเกี่ยวข้องกับการที่รัฐมุ่งดำเนินเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ความ

คุ้มครองแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงาน หรือดำเนินการกิจกรรมทางสังคมได้ตามควรแก่กรณี และส่งเสริมให้ได้รับความสุขสมบูรณ์ตามควรแก่สภาพในแง่ของหลักประกันนั้น ซึ่งในระบบราชการนั้นมีหลักประกันเพื่อความมั่นคงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ หลักประกันความมั่นคงในอาชีพการงาน หลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต และหลักประกันความมั่นคงในสังคม และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อ้างในปิยฉัตร พจน์กระจ่าง. 2543 : 14) กล่าวว่า ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีบทบาทในพฤติกรรมมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี การปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และอุบัติเหตุ เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไปอันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงาน หรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ ดังนั้น ในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เมื่อถูกจ้างได้รับความต้องการทางด้านร่างกาย คือ ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างเพื่อบำบัดความต้องการเบื้องต้นตามสถานภาพแล้ว สิ่งที่เขาต้องการต่อไปนี้คือความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน สำหรับเขา

ผู้วิจัยอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรกคือ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จทันเวลา รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการพลเรือน สายสนับสนุนวิชาการ มีโอกาสได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทำให้เห็นคุณค่าของตนเองเมื่อผลงานสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลिया ค่านทิพารักษ์ (2548 : 2) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ พบว่าพยาบาลทุกคนมีความภูมิใจในตนเอง เนื่องจากมีโอกาสได้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ฐานะทางสังคม และการประจักษ์แจ้งในความสำเร็จของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเดช อ่างศิลา (2546 : บทคัดย่อ) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชารวมถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้อที่เป็นแรงจูงใจในลำดับแรก คือ สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้ที่มาติดต่องาน รองลงมา คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆ ในงานที่ปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ ให้กำลังใจ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นที่มาติดต่อ เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ หรือเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน เพราะสิ่งหนึ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์ในการมีชีวิตอยู่ในสังคมคือ การให้ผู้อื่นมีความรู้สึกต่อตนว่าตนมีคุณค่ามีความสำคัญ วิธีการที่จะทำให้ความรู้สึกเช่นนี้ได้ ก็คือ การที่บุคคลอื่นให้คำยกย่องชมเชย คำยกย่องชมเชยถือเป็นรางวัลทางสังคมอย่างหนึ่งที่จะทำให้คนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเป็นสิ่งเสริมแรงในทางบวก คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอไม่ว่าอยู่ในฐานะใด และตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการได้รับการยอมรับนับถือจึงถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครั้งที่ได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544 : 298) ทฤษฎีกล่าวว่า ปัจจัยที่สร้างความพอใจเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากเนื้อหา งาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นการรู้สึกที่ได้รับการยอมรับนั้น องค์การเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ให้เกียรติ ให้ความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (อ้างถึงในปิยฉัตร พงษ์กระจำง. 2543 : 14) ซึ่งทฤษฎีนี้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่ 3 ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วยความชื่นชอบ และความสำคัญให้ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มและเพื่อน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจในลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนบรรลุผลสำเร็จของงาน รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจท้าทายให้ปฏิบัติ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานเป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถ เช่น ต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี มีความชำนาญ

การเฉพาะทาง ทำให้มีโอกาสดำเนินงานได้ใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนบรรลุผลสำเร็จของงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชมชื่น สมประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) เรื่องแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ายุทธวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล โดยการลงมือทำงานและการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการทำงานด้วยตนเอง เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา หรือปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 411 - 412) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานในหน้าที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ผลสำเร็จของงานก็จะปรากฏออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549 : 61) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพระนครยนตรการ จำกัด พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจในศักยภาพความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองสนใจและถนัด เกิดความรู้สึกที่จะใช้ความรู้ความสามารถให้มากยิ่งขึ้นเมื่องานนั้นเป็นงานที่ทำทลายและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาและความผิดพลาดเพื่อให้บริษัทได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.4 ด้านความรับผิดชอบ จากการวิจัยพบว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจในลำดับแรก คือ สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลของงานที่ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง หรือได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองตามความต้องการอย่างเต็มที่ มีอิสระในการคิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบ หรือควบคุมการทำงานมากเกินไป ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก Frederick Herzberg (อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544 : 300) ได้กล่าวถึงปัจจัยความรับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรักษ์ วรรณะพินทุ (2548 : บทคัดย่อ) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่อาศัยความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการเฉพาะด้าน รวมถึงการที่อาจจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตลดา พัดเย็น (2543 : 124) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีระดับการศึกษาสูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า โดยที่ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ทำงานโดยไม่คาดหวังความก้าวหน้ามาก การแข่งขันเพื่อให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงยิ่งขึ้นไปจึงมีไม่มากนัก จึงทำงานแบบสบายๆ แตกต่างกับข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าที่มีความคาดหวังว่าจะต้องเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อยๆ มีความกระตือรือร้นสูงในการแข่งขันกันเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเมื่อจำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มีความภาคภูมิใจที่คิดว่าตนเป็นบุคคลหนึ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานในหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งของการนำนโยบายการบริหารไปสู่การปฏิบัติ เมื่อบุคคลมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จึงเกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กร อันเป็นบันไดนำไปสู่การยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2544 : 298) กล่าวว่าความก้าวหน้า เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ทุกคนมีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ดังที่สมยศ นาวิก (2540 : 13) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน และในองค์กร เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ และเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ ผลงานจะออกมาอย่างมีคุณภาพ ส่งผลดีต่อบุคลากรและองค์กร และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบ ระเบียบ ของทางราชการ มีการจัดแบ่งสายงาน และภาระงานอย่างชัดเจน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีนโยบายส่งเสริมให้ข้าราชการทุกระดับมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคล จัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพ และคุณภาพ เพื่อการเตรียมเข้าสู่ระบบบริหารการจัดการโครงสร้างใหม่ โดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย

นอกจากนี้ยังมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม สร้างจิตสำนึกที่ดี อย่างเสมอภาคกัน ดังนั้น ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ Adams (อ้างในกุสุมา. ข้อเขียนนิยม. 2547 : 28) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อองค์การเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กัน คนทำงานให้กับองค์การก็หวังสิ่งตอบแทนบางประการ เช่น การมีเพื่อน การได้รับค่าจ้าง การได้แสดงความสามารถ ฯลฯ ส่วนองค์การจ้างคนมาทำงานก็หวังจะได้รับแรงงาน ความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นตอบแทนในการสร้างผลงานให้กับองค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรีนันท์ บรรจงภาค (2547 : 116) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร เกียรติคุณ (2542 : บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยต่างๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ – สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีเพียงข้อเดียวที่แตกต่างกันคือ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่สถาบันเข้าสู่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือการออกนอกระบบราชการ มีความจำเป็นที่ข้าราชการต้องรับภาระงานที่หนักปฏิบัติงานหลายด้าน ไม่เฉพาะงานในหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องมีความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ เมื่อมีการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จจึงมีความภาคภูมิใจ และพอใจในงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จึงต่างก็ต้องปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามขอบข่ายงานของแต่ละบุคคล ให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการจึงมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก Frederick Herzberg (อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2544 : 289) ที่ได้กล่าวว่าความสำเร็จของงานเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติใจในความสำเร็จของงานนั้น ความสำเร็จของงานจึงเป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง

เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และพวงเพชร วัชรอยู่ (2540 : 33 – 34) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการ 3 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ โดยความต้องการทั้ง 3 ชนิดนี้ ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุหัทธยา โชติมานุกูล (2539 : บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุดรธานี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่คาดว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุดรธานี พบว่าความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุดรธานี

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่แตกต่างกัน คือ การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสภาพความเป็นจริงของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจในการให้ปฏิบัติงานต่างๆ โดยการสั่งการเป็นคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือการปฏิบัติงาน ดำเนินงานใดๆ นั้น ข้าราชการต้องถือปฏิบัติตามระบบ ระเบียบต่างๆ ของทางราชการเป็นหลัก จึงไม่ได้รับโอกาสให้ตัดสินใจได้อย่างเป็นอิสระมากเท่าที่ควรในการทำงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร เสมือนเป็นการปิดกั้นความรู้ความสามารถ ตลอดจนความคิดสร้างสรรค์ ต่างๆ ในการทำงาน ทำให้ข้าราชการขาดความเชื่อมั่น ไม่กล้าที่จะคิดตัดสินใจเท่าที่ควรจะเป็น ประเด็นนี้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก Frederick Herzberg (อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544 : 294) ที่กล่าวว่า การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน เช่น การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามรถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงานสาย ข เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ และโดยมากเป็นวิชาชีพเฉพาะด้าน ได้แก่ บรรณารักษ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิชาการเกษตร นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย แพทย์ พยาบาล เป็นต้น ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการเฉพาะด้าน ส่วนข้าราชการที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงาน สาย ค เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและธุรการ รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป เช่น งานธุรการ งานบุคคล งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร เป็นต้น ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานธุรการ บุคลากร นักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ดังนั้น

สภาพการปฏิบัติงาน หรือขอบข่ายงาน และภาระหน้าที่ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกัน ในสังคมของระบบราชการ มีความคิด มีทัศนคติในการมองภาพลักษณ์ หรือตำแหน่งงานทางสังคมในเชิงบวกกับข้าราชการ สาย ข มากกว่า ข้าราชการสาย ค เพราะส่วนใหญ่มองว่าข้าราชการ สาย ค เป็นผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่เป็นงานทั่วไป ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือเฉพาะด้านมากนัก ส่งผลให้แรงจูงใจแตกต่างกัน ดังรายละเอียดเอกสารทางราชการที่ระบุไว้ในกฎกระทรวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2547 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 3 ข้อ คือ การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชารวมถึงเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการบางส่วนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการทำงาน หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ของสถาบันฯ เมื่อดำเนินงาน หรือประกอบกิจกรรมใดๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้ว แต่อาจไม่ได้รับการเอาใจใส่ หรือการได้รับการยกย่องชมเชยจากผลงานที่ได้รับนั้นจึงเกิดความรู้สึกท้อถอย หมดกำลังใจในการทำงาน เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ ล้วนต้องการได้รับการดูแล เอาใจใส่ ให้เกียรติ ให้ผู้อื่นมองเห็นถึงคุณค่า ความสำคัญในตนเอง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นการเสริมแรงทางบวกที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่จากความรู้สึกในทางลบที่ได้รับจากผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุนันทา พงษ์ประเสริฐศรี(2550 : 95) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจแตกต่างกัน ทำให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ยังไม่อยู่ในเชิงลบหรือเชิงบวก และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายชื่อไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีหรือต่ำกว่า กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ต่างก็ต้องปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ตามขอบข่ายของงาน ที่ต้องอยู่ในระบบ ข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ตามระเบียบของทางราชการเหมือนกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรัฐดี พึ่งนุสนธิ์ (2540 : 130) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ทุกกลุ่มประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและรายชื่อ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมัย เปลี้นเดชา (2548 : 187) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ต้องใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานไม่ว่างานนั้นจะยากหรือง่าย ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะงานมีการแบ่งขอบข่ายงานชัดเจน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และโครงสร้างการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตามระเบียบบริหารราชการ ที่เป็นแบบแผนเดียวกัน ตลอดจนข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนบรรลุผลสำเร็จของงาน และสิ่งสำคัญข้าราชการได้ปฏิบัติงานตามความสนใจ และความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของฮอร์ชเบอร์ค Herzberg (อ้างในกุสุมา จ้อยช้างเนียม: 2547 : 20) กล่าวว่าลักษณะของงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ลักษณะงานต้องเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริวรรณ ฉายศิริ (2550:72) เรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ของข้าราชการ อยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีการแบ่งงานและมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ตามโครงสร้างการบริหารงาน เช่น ส่วนงานวิชาการ และส่วนบริหารงานทั่วไปของคณะต่างๆ ส่วนบริหารงานทั่วไป ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนแผนงาน ส่วนการคลัง ส่วนพัสดุ ฯลฯ แม้ว่าสถาบันจะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานและในผลของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้การบริหารงานก็ต้องเป็นไปตามคำสั่ง และระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนด โดยข้าราชการต้องถือปฏิบัติ ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัลลภ บุญวีร์ (2546 : 46) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ให้การสนับสนุน

ภารกิจต่างๆ ขององค์กร และส่วนใหญ่คืองานบริการแก่บุคลากรในองค์กร ถือเป็นความรับผิดชอบ ดังนั้นข้าราชการสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550 : 117) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 2 ข้อ คือ สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถาบันมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถาบัน 15 ปีหรือต่ำกว่า โดย ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และส่วนใหญ่มีหน้าที่การงานที่สูงหรืออยู่ในระดับหัวหน้างาน เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยต้องรับผิดชอบต่อผลของงานอย่างเต็มความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้มากกว่า ตลอดจนการปฏิบัติก็ได้ประสานงานโดยตรงกับผู้บริหาร จึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มังกร อองอาจ (2546 : 74) พบว่า การได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และการได้ประสานงานกับผู้บริหารโดยตรง มีแรงจูงใจในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ หิรัญโร (อ้างในทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. 2545 : 27) เรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพิจารณาความดีความชอบ การส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ต้องดำเนินไปตามระบบ ระเบียบและข้อกำหนด กฎเกณฑ์ของราชการ เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โขมพร เขมวงค์ (2549 : 78) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงาน สาย ข ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน หรือเฉพาะทาง เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจในขอบเขตหน้าที่การงานได้มากกว่า ในขณะที่ข้าราชการที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงาน สาย ค เป็นงานประจำที่ผู้บังคับบัญชามองภาพ การปฏิบัติงานบริหารธุรการทั่วไป ที่มีลักษณะเป็นงานที่ต้องเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนดตาม

คำสั่ง สถาบันฯ และระเบียบราชการ การพิจารณาความดีความชอบ และการส่งเสริม สนับสนุนให้ได้ พัฒนาศักยภาพของข้าราชการ เช่น การเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม หรือการเข้าร่วม ประชุมต่างๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการที่มีสถานภาพโดยตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรหมทิพย์ กาลชยานันท์ (2543 : 111) เรื่องแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโดย ตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 3 ข้อ คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ การได้รับการ สนับสนุนจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน ประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานของตนเอง มี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง บางส่วนมีทัศนคติ และความรู้สึกลงในด้านลบมากกว่าด้านบวกกับการได้รับการสนับสนุนให้มี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลจากการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางทั้งใน ภาพรวมและรายข้อ แสดงให้เห็นถึงการพิจารณาความดีความชอบที่มีทั้งระบบอุปถัมภ์และคุณธรรม ยัง ขาดความน่าเชื่อถือเท่าที่ควร เพราะการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการสนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เช่น การ สนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ยังขึ้นอยู่กับ ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริวรรณ ฉายศิริ (2550 : บทคัดย่อ) เรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ความพึงพอใจด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความพึงพอใจของข้าราชการอยู่ ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุประภา จักขุคุลย์ (2550 : 109-110) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัด นครราชสีมา พบว่า ข้อที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน บุคลากรมี แรงจูงใจในระดับปานกลาง นอกจากนี้สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) ได้ให้ความเห็นว่าการบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การพิจารณาความดีความชอบด้วย ความเป็นธรรม ไม่มีการกลั่นแกล้ง หรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลได้ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้มีกำลังกาย และกำลังใจใน การทำงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ อัลเดอร์เฟอร์ Alderfer (อ้างในทองใบ สุคชารี, 2543 : 204) กล่าวว่า ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจของมนุษย์ในระดับความต้องการ ในโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะ ใหม่ๆ ในการทำงาน

5.7 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลที่ได้จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังต่อไปนี้

1. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยการจัดประชุม การระดมความคิดเห็น ออกแบบสำรวจ แจกแบบสอบถาม
2. สถาบันควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อประโยชน์โดยรวมของสถาบัน
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ให้มีความเป็นมาตรฐานสากล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสยุติธรรม ปราศจากความลำเอียงหรือมีอคติต่อบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบอันจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การเข้าร่วมการสัมมนาต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเสริมสร้างทักษะในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับทุกตำแหน่งงานให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5.8 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถือเป็นการศึกษาเพื่อนำมาบริหารทรัพยากรบุคคล และการนำมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานในองค์กร ให้เกิดการพัฒนา และส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อองค์กร ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ดังนี้

1. ควรมีการศึกษากับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานของ สถาบัน ที่มีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังด้วย เนื่องจากตำแหน่งที่มีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ จัดเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญยิ่ง ในด้านของการจัดการเรียน การสอน อันจะเป็นผลกระทบต่อเนื่องถึงความมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียน

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรทางการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาอื่น เพื่อทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. 2541. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กิติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนการพิมพ์.
- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. 2536. เอกสารประกอบการสัมมนา : การควบคุมกระบวนการโดยอาศัยสถิติสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : ชนการพิมพ์.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. 2547. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกรียงไกร เจริญพานิช. 2541. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- กรองแก้ว สรนนท์. 2537. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองแผนงาน. 2549. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ขวัญราตรี ใจแสง. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตลดา พัดเย็น ร.ต.ท.หญิง. 2543. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : กรณีศึกษา กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูชีพ อ่อนโลกสูง. 2552. “บทความจิตวิทยาแรงจูงใจ” มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. 2541. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. เทคนิคการใช้สถิติในการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชคดี รักทอง. 2536. “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ฐนิตา ปัตตานี. 2546. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐยา ไตรสงบ. 2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐชญา จุลวัจนะ. 2549. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธบริหาร” วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545. หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : พ.ศ. พัฒนา.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2530. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทองใบ สุตขารี. 2543. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ.
- ทองวรรณ ศิริวรรณ. 2543. “แรงจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรเศรษฐศาสตร์และการจัดการของนักศึกษา มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว” สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2535. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. 2535. การวัดผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ปิยฉัตร พงษ์กระจำง. 2543. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรม เจียรไนเพชร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพรรณ ละอองนวล. 2550. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ อีสานตอนล่าง” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระบุญจันทร์ ผาคำ. 2547. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น” ปรินญาณิพนธ์การจัการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัส หันนาคินทร์. 2542. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา. 2541. รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- โพยมพร เขมวงศ์. 2549. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต นครศรีธรรมราช” วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภารดี อนันต์นำวี. 2551. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรีการพิมพ์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2545. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เอส.พี. แอนด์ จี. กราฟฟิค.
- ราชกิจจานุเบกษา. 2547. พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547. กรุงเทพฯ.
- วัชรภรณ์ มณีวงษ์. 2541. “การจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา ศรีสม. 2542. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภคของบริษัท ไบโอกอนซูเมอร์จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัลลภ บุญริ้ว. 2546. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนำยคำบลในจังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2552. <http://th.wikipedia.org/wiki>
- วุฒิชัย จ่านงค์. การจูงใจในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. 2545. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท อติพร จำกัด. ชลบุรี, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ ฉายศิริ. 2550. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : อักษรภาพิพัฒนา.
- สมัย เปลี้นเดชา. 2548. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สายฝน สกุลเจริญ. 2540. “การศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, โครงการสหวิทยาการ ระดับบัณฑิตศึกษา.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- สภาข้าราชการและลูกจ้างแห่งประเทศไทย. 2550. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำอางค์ งามวิชา. 2539. การบริหารการตลาด. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สุทัศน์ คุรงค์เรือง. 2540. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา พงษ์ประเสริฐศรี. 2550. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุประภา จักมุลย์. 2549. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ-การศึกษาอิสระ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพัตรา สุภาพ. 2541. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ชรรมนิติ.
- สุวรรณณี ทับทิมอ่อน. 2548. “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางกอกวิุดจำกัด” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ ประสารแสง. 2542. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมจิตต์ สุพรรณทนต์. 2535. ประชากรกับคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมเดช อ่างศิลา. 2546. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง.” ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร สุทัศน์ย์. 2542. การทดสอบทางจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : สำนักบรรณสาร.
- สมยศ นาวิการ. 2536. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สร้อยทอง ช้อยดี. 2542. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดสระบุรี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อธิเกียรติ ทองอิม. 2539. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี พันธุ์มีณี และสุพรีร์ ลีมีไทย. 2541. กลยุทธ์สู่ความสุขและความสำเร็จในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไวยใหม่.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. 2541. “แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” ปริญญานิพนธ์ (การศึกษาดุษฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อุบลรัตน์ เฟื่องสถิต. 2544. จิตวิทยาเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Burr, R.K. 1981. Job satisfaction determinants for selected administrators in Florida's community colleges and universities : An application of Herzberg's Motivator-Hygiene Theory. *Disertation Abstracts International*. 41(9) : 3794-A.
- Clements, E. 1985. A study of the relationship between intrinsic and extrinsic Variables and job satisfaction among student personnel workers in community Colleges. *Dissertation Abstracts International*. 43(8) : 2567-A.
- Cronbach, Lee Joseph. 1970. *Essentials of psychological testing*. 3d ed. New York : Harper and Row.
- Herzberg, F. 1959. *The Motivation to work*. New York : John Willey.
- Krejcie, Robert V. and Daryie W. Morgan. 1970. *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- McClelland, D.F. 19661. *The Achieving society*. New York : D. Van Nostrand.
- Maslow, A.H. 1954. *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Mataheru, F. 1985. A Study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia. *Disertation Abstracts International*. 45(9) : 2716-A.
- McGregor, D. 1960. *The Human Side of Enterprise*. New York : Mc Graw-Hill.
- Ogomaka, U.J. 1986. The Factors which motivate California credentialed teacher to teach in Los Angeles arehdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*. 46(12) : 3563-A.
- Ray, D.S. 1987. *A Study of motivation and work behavior*. New York : Mc Graw-Hill.
- Vroom, V.H. 1964. *Workand motivation*. NewYork : John Wiley.
- Wayne, K, Hoy. 1987. *Educational Administration Theory Research and Practice*. Rutgers University. New York : Random House.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุนวิชาการ)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงใน ()

1. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
() สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2. ประเภทของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

- () สาย ข
() สาย ค

3. ประสบการณ์ในการทำงานในสถาบัน

- () 15 ปีหรือต่ำกว่า
() มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุนวิชาการ) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

5	หมายถึง	เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
4	หมายถึง	เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
3	หมายถึง	เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
2	หมายถึง	เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1	หมายถึง	เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับของแรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
1	สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
2	สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
3	สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จทันเวลา					
4	เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน					
5	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
6	สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
7	สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้ที่มาติดต่องาน					
8	การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชารวมถึงเพื่อนร่วมงาน					
9	การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา					
10	ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆ ในงานที่ปฏิบัติ					
11	ได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับของแรงงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
12	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ					
13	งานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจท้าทายให้ปฏิบัติ					
14	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนบรรลุผลสำเร็จของงาน					
15	ผลสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นรายบุคคล					
16	ผลสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับผู้ร่วมงาน					
ด้านความรับผิดชอบ						
17	มีอิสระในการคิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
18	เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
19	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วน					
20	สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง					
21	เปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน					
22	เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลของงานที่ปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับของแรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
23	การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ					
24	การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อศึกษาดูงาน ประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานของตนเอง					
25	มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน					
26	การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
27	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบรวมถึงการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม					

ขอขอบพระคุณท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ศรัณญา ขงรัตนกิจ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาลัยจิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2551 ให้ดำเนินการดังนี้

นางสาวศรีธัญญา ยงรัตนกิจ รหัสประจำตัว 47068209 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (Job-Motivation of Government Officials at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang)" โดยมี ผศ.ดร.มาลัย จีรวัดนเกษมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

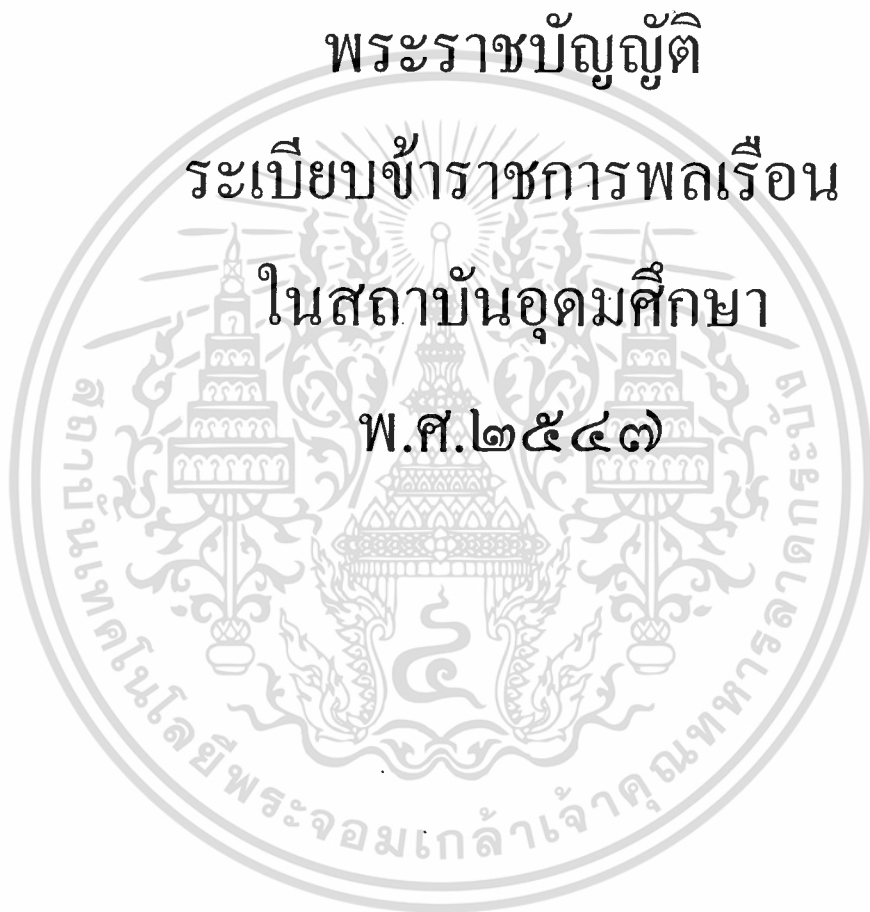
ทั้งนี้ให้นักศึกษาก่อนครีวและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษา กับขอ เจ คุยที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้น ภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย.

ประกาศ ณ วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2551

(รองศาสตราจารย์อัคริชัย อรุณศรีแสงไชย)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



พระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. ๒๕๕๗

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

เป็นปีที่ ๕๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๖๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา

“สภาสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัย หรือสภาสถาบันอุดมศึกษา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษานั้น

“สถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษาของรัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา แต่ไม่รวมถึงสถานศึกษาของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการ

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาและการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และมีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๗ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ

หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

มาตรา ๘ อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๙ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่สภาสถาบันอุดมศึกษาจะกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาก็ได้

สภาสถาบันอุดมศึกษามีอำนาจกำหนดข้อบังคับในการอนุญาตให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการลาหยุดราชการเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือตามโครงการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในระหว่างลาได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรา ๑๐ สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้มีการประเมินและพัฒนาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

หมวด ๒

คณะกรรมการ

มาตรา ๑๑ ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.อ.” ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน

(๒) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

(๓) กรรมการซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบคน

(๔) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาสองคน อธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาสองคน และผู้แทนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสองคน เป็นกรรมการ

(๕) เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๓) ต้องดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ หรือไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือเป็นผู้บริหารจากภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานเป็นที่ประจักษ์และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมายหรือด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๓) ให้รัฐมนตรีดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาและอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาตาม (๔) จะต้องไม่มาจากสถาบันอุดมศึกษาเดียวกัน

มาตรา ๑๒ กรรมการตามมาตรา ๑๑ (๓) และ (๔) มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการใหม่แทนภายในกำหนดหกสิบวัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นับแต่วันที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนก็ได้ กรณีที่มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้กรรมการผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

กรรมการตามวรรคหนึ่งซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือแต่งตั้งใหม่ก็ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังไม่ได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา ๑๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๑๒ กรรมการตามมาตรา ๑๑ (๓) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

กรรมการตามมาตรา ๑๑ (๔) นอกจากต้องพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อพ้นจากตำแหน่งนายกสภาสถาบันอุดมศึกษา อธิการบดี หรือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๔ ก.พ.อ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม

(๓) กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

(๔) ออกกฎ ก.พ.อ. ระเบียบ หรือข้อบังคับตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) กำหนดกรอบอัตรากำลัง และอัตราส่วนสูงสุดของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบัน

(๖) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้แทนของสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง

(๗) กำหนดอัตราค่าตอบแทนให้กับนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาและกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๘) พิจารณารับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ควรได้รับ และระดับตำแหน่งที่ควรแต่งตั้ง

(๙) กำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา

(๑๐) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ ตามกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย มาตรา ๑๕ การประชุมของ ก.พ.อ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน กรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่ง ทำหน้าที่ประธาน

กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดจะร่วมประชุมเพื่อพิจารณาหรือลงมติในเรื่องนั้นไม่ได้

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๖ ก.พ.อ. มีอำนาจตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อทำการใดแทนได้

การแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของอนุกรรมการ รวมทั้งการประชุมของคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

มาตรา ๑๗ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ในการวางหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่งจะไม่กำหนดภาระหน้าที่ของตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง โดยกำหนดภาระหน้าที่ของหน่วยงานแทนก็ได้

ข้อบังคับตามวรรคหนึ่งต้องไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับที่บัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดตามมาตรา ๑๕ (๓)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง

มาตรา ๑๘ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย หรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์ หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ในกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาใดมีวิทยาเขตนอกที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษา และมีรองอธิการบดีเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบวิทยาเขต จะกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดีสำหรับวิทยาเขตนั้นด้วยก็ได้

การแต่งตั้งให้ผู้ที่ทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งตาม (ก) (๑) (๒) หรือ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

มาตรา ๑๙ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีตำแหน่งวิชาการระดับศาสตราจารย์หรือระดับรองศาสตราจารย์ซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณ อาจให้รับราชการเพื่อทำหน้าที่สอนหรือวิจัยต่อไปได้ จนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

การต่อเวลาราชการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด
มาตรา ๒๐ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง
และจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษานั้น รวมทั้งภาระหน้าที่
ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

การกำหนดตามวรรคหนึ่งให้กำหนดคราวละสี่ปี โดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ
ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด
มาตรา ๒๑ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการ
ในส่วนราชการใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ข้อบังคับดังกล่าว
ต้องไม่ก่อให้เกิดขั้นตอนโดยไม่จำเป็น

มาตรา ๒๒ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้บรรจุ
และแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) สอบแข่งขัน

(๒) คัดเลือก

โดยปกติให้ดำเนินการโดยวิธีสอบแข่งขัน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์ของสถาบัน
อุดมศึกษา จะใช้วิธีคัดเลือกก็ได้

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไป
ตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดโดยคำนึง
ถึงความเที่ยงธรรม โอกาสที่บุคคลทั่วไปจะเข้ารับการคัดเลือก และประโยชน์สูงสุดที่สถาบันอุดมศึกษา
จะได้รับ

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาโดยวิธีการสอบแข่งขัน
หรือวิธีการคัดเลือก ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีหรือจากผู้ได้รับคัดเลือก
แล้วแต่กรณี

ข้อบังคับตามวรรคสามและวรรคสี่ ต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.
กำหนด

มาตรา ๒๓ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป หรือได้รับการยกเว้น
ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๗ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่สภาสถาบัน
อุดมศึกษากำหนดตามมาตรา ๒๐

สำหรับผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๗ (ข) (๑) ให้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้แต่จะบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ต่อเมื่อพ้นจากตำแหน่งข้าราชการการเมืองแล้ว

มาตรา ๒๔ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๕ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น

การรับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย ก.พ.อ. จะวางหลักเกณฑ์ในการอนุมัติให้สถาบันอุดมศึกษาบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูงเข้ารับราชการในตำแหน่งวิชาการ โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้

มาตรา ๒๖ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไปในขณะที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้รับเงินเดือนจนถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งศาสตราจารย์ได้

ให้ผู้ช่วยอธิการบดี และรองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

เมื่อผู้บริหารตามวรรคหนึ่งและวรรคสองพ้นจากตำแหน่งประเภทผู้บริหารแล้ว ให้ผู้นั้นกลับไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมและให้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้นในขั้นที่ได้รับอยู่ในขณะที่พ้นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา นี้ ไม่ตัดสิทธิข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการในการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการตามตำแหน่งวิชาการที่ตนครองอยู่

มาตรา ๒๗ ในกรณีที่มีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่งจากบุคคลที่มีได้เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองอธิการบดีที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งจากงบประมาณแผ่นดินจะมีได้ไม่เกินห้าอัตรา และในกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาใดมีวิทยาเขต ให้มีรองอธิการบดีดังกล่าวเพิ่มได้วิทยาเขตละหนึ่งอัตรา ผู้ช่วยอธิการบดีที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งจากงบประมาณแผ่นดิน จะมีได้ไม่เกินสามอัตรา รองคณบดีที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งจากงบประมาณแผ่นดิน จะมีได้ไม่เกินสามอัตรา

มาตรา ๒๘ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๑๐ และตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้รัฐมนตรีนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

มาตรา ๒๙ ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามมาตรา ๒๒ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ตามข้อบังคับ ที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากทางราชการ ในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

มาตรา ๓๐ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาดำรงใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรา ๒๐

ในกรณีที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ ก.พ.อ. รับรองตามมาตรา ๑๕ (๘)

มาตรา ๓๑ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับสูงขึ้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

มาตรา ๓๒ การโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสามารถกระทำได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) การโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในต่างสถาบันอุดมศึกษา อาจกระทำได้เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา ๒๘ ทั้งสองฝ่ายยินยอมในการโอนและเจ้าตัวสมัครใจ

(๒) การโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ในต่างสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๓) การรับโอนข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและมีใช้ข้าราชการ การเมือง และการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไป ตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

มาตรา ๓๓ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ตามมาตรา ๓๑ และมาตรา ๓๒ (๑) แล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๒๘ แต่งตั้งผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกัน ที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

มาตรา ๓๔ ผู้ซึ่งเคยเป็นข้าราชการอาจขอกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษาได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ออกจากราชการเมื่อถูกสั่งให้ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย

(๒) ออกจากราชการโดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเพื่อไปปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งให้นับเวลา ระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ

(๓) ลาออกจากราชการไปด้วยเหตุใดๆ อันมิใช่เป็นกรณีออกจากราชการในระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การกลับเข้ารับราชการ การนับวันรับราชการ และเงินเดือนที่จะได้รับของผู้ขอกลับเข้ารับราชการ ตามวรรคหนึ่งแต่ละกรณี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

หมวด ๔

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

มาตรา ๓๕ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนความสามารถและความอดสาหัส ในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้อธิการบดีมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีจะสั่งการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขดังกล่าวก็ได้

มาตรา ๓๖ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

หมวด ๕

วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา ๓๗ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

มาตรา ๓๘ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา ๓๙ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๔๐ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๔๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๔๒ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำได้กล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

มาตรา ๔๓ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่เป็นการผู้จัดการ ผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

มาตรา ๔๔ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๔๕ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ในการกำหนดจรรยาบรรณตามวรรคหนึ่ง ให้สภาสถาบันอุดมศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย

จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัยหรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

มาตรา ๔๖ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดหรือทำทัณฑ์บน

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

มาตรา ๔๗ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๖ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๔๘ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดขั้นเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกตามมาตรา นี้ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนผู้นั้นลาออกจากราชการ

หมวด ๖

การดำเนินการทางวินัย

มาตรา ๔๙ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำ

ผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่า การกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗

ในกรณีอธิการบดีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย คำว่าผู้บังคับบัญชาตามมาตรา นี้ ให้หมายถึง ผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

มาตรา ๕๐ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการ ดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักราชการ หรือสั่ง ให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และ ผลแห่งการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออก ตามมาตรา ๑๗

มาตรา ๕๑ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๔๕ ลงโทษตามควรแก่กรณี ตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗

มาตรา ๕๒ ให้กรรมการสอบสวนเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจ เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจ และหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เรียกให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น ที่เกี่ยวข้องกันเรื่องที่สอบสวน ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคล ในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๒) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐาน เกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

มาตรา ๕๓ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งพ้นจากราชการอันมิใช่เพราะเหตุตาย อาจถูกดำเนินการทางวินัยเพราะมีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนพ้นจากราชการได้ แต่ต้องดำเนินการ ทางวินัยภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากราชการ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรา ๕๔ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดเคยถูกกล่าวหา หรือกระทำความผิดวินัยก่อนวันโอนมาบรรจุ หากการกระทำนั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นดำเนินการสอบสวนและลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗

หมวด ๗

การออกจากราชการ

มาตรา ๕๕ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา ๕๗ หรือมาตรา ๕๘
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

มาตรา ๕๖ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗

ถ้าผู้มีอำนาจตามมาตรา ๒๘ หรือสภาสถาบันอุดมศึกษา แล้วแต่กรณี มีได้อนุญาตให้ลาออก และมีได้ยับยั้งการลาออกภายในเวลาที่กำหนดในข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

การยับยั้งการลาออกจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการใช้สิทธิทางการเมืองหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ลาออกเกินกว่าเหตุมิได้

มาตรา ๕๗ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๒๘ หรือสภาสถาบันอุดมศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุดตุแทน

- (๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) สมควรไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ
- (๓) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๗ (ก) (๑) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๗ (ข) (๑) (๒) (๕) หรือ (๖)
- (๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๗ (ก) (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๗ (ข) (๔)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(๕) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

(๖) มีการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ เว้นแต่ทางราชการยังมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

(๗) ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้

(๘) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติว่าถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

การสั่งให้ออกจากราชการตาม (๔) ให้ดำเนินการสอบสวนโดยให้นำมาตรา ๔๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การสั่งให้ออกจากราชการตาม (๕) หรือ (๗) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

การสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗ มาตรา ๕๘ เมื่อข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๒๘ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

มาตรา ๕๕ การออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งเทียบเท่าระดับ ๑๐ ขึ้นไป และตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่ง เว้นแต่กรณีที่พ้นจากตำแหน่งเพราะความตาย

มาตรา ๖๐ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการในเรื่องใดไปแล้ว ให้รายงานสภาสถาบันอุดมศึกษาทราบ ในกรณีที่สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาเห็นว่าผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งลงโทษมิได้ดำเนินการทางวินัยหรือมิได้สั่งให้ออกจากราชการโดยเคร่งครัดหรือเป็นธรรมดา จะสั่งให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนการดำเนินการ และสั่งการใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไปก็ได้

หมวด ๘

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

มาตรา ๖๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรา ๖๒ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.อ. ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด

ให้ ก.พ.อ. พิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของ ก.พ.อ. ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจในคำวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือในกรณีที่ ก.พ.อ. มิได้วินิจฉัยอุทธรณ์ ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

มาตรา ๖๓ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือ การตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภาสถาบันอุดมศึกษา ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง

มาตรา ๖๔ ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัย ของสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือ ก.พ.อ. แล้วแต่กรณีโดยเร็ว

มาตรา ๖๕ การอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ตามมาตรา ๖๑ การร้องทุกข์ตามมาตรา ๖๓ และการแก้ไขคำสั่งลงโทษตามมาตรา ๖๔ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗

ในการพิจารณาอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับตามวรรคหนึ่งซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน และให้นำความในมาตรา ๖๒ วรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๖๖ ให้ดำเนินการให้มี ก.พ.อ. ตามพระราชบัญญัตินี้ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่ วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มี ก.พ.อ. ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ ก.ม. ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ ทำหน้าที่ ก.พ.อ. ไปพลางก่อน

ในกรณีที่มิมีกฎหมายใดระบุถึงข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนในมหาวิทยาลัย ให้ถือว่ากฎหมายดังกล่าวหมายถึงข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แล้วแต่กรณี

มาตรา ๖๗ ในระหว่างที่ยังมีมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าห้าแห่ง ให้กรรมการตามมาตรา ๑๑ (๕) ประกอบด้วย

(๑) กรรมการซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันคัดเลือกกันเองสองคน

(๒) กรรมการซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยคัดเลือกกันเองสองคน

(๓) กรรมการซึ่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันคัดเลือกกันเองสองคน

(๔) กรรมการซึ่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยคัดเลือกกันเองสองคน

(๕) กรรมการซึ่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันคัดเลือกกันเองสองคน

(๖) กรรมการซึ่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยคัดเลือกกันเองสองคน

การคัดเลือกกรรมการตาม (๕) ให้ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน คัดเลือกผู้แทนสถาบันละหนึ่งคน และให้ผู้แทนซึ่งได้รับคัดเลือกประชุมและเลือกกันเองให้เหลือสองคน เป็นกรรมการ

การคัดเลือกกรรมการตาม (๖) ให้นำวรรคสองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งหมายความว่า มหาวิทยาลัยและสถาบันที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ยังเป็นส่วนราชการอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ เป็นส่วนราชการสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

มาตรา ๖๘ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยตามมาตรา ๖๗ มีน้อยกว่าห้าแห่ง ให้กรรมการตามมาตรา ๖๗ (๒) (๔) และ (๖) พ้นจากตำแหน่งในสิ้นปีที่มีมหาวิทยาลัยน้อยกว่าห้าแห่ง และให้กรรมการตามมาตรา ๖๗ (๑) (๓) และ (๕) อยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบวาระ

มาตรา ๖๙ ในวาระเริ่มแรกจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๑ (๓) จากผู้ซึ่งกรรมการตามมาตรา ๑๑ (๑) (๒) (๔) และ (๕) เสนอแนะ

มาตรา ๗๐ ผู้ใดเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่มิได้กฎหมายก่อนหรือหลังพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ บัญญัติให้มหาวิทยาลัย ตามมาตรา ๖๖ วรรคสี่ไม่เป็นส่วนราชการ แต่กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้ยังมีข้าราชการอยู่ในมหาวิทยาลัย ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้ถือว่าข้าราชการในมหาวิทยาลัยดังกล่าวเป็นข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๗๒ ภายในระยะเวลาสิบปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ มิให้นำมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับและให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณ อาจให้รับราชการเพื่อทำหน้าที่สอนหรือวิจัยต่อไปได้ จนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่ ก.พ.อ. กำหนด

ให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ และข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครู ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ได้ออกรายการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดตามวรรคหนึ่งมีผลใช้บังคับ

สำหรับข้าราชการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองที่พ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ และได้รับ คำสั่งให้รับราชการต่อไป ถ้าก่อนออกจากราชการเป็นผู้ที่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้ผู้นั้นมีสภาพเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการต่อไป และในการออกจากราชการนั้น ถ้าเป็นผู้รับบำนาญให้คงรับบำนาญตั้งแต่วันที่ได้รับคำสั่งให้รับราชการ ต่อไป รวมทั้งให้คืนเงินสะสม เงินสมทบ เงินประเดิม เงินชดเชยและผลประโยชน์ของเงินดังกล่าวที่ ได้รับไปแก่กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งให้รับราชการต่อไป แต่ถ้าเป็นผู้รับบำเหน็จ ให้คืนเงินบำเหน็จ เงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ที่ได้รับจากเงินดังกล่าว แก่ทางราชการและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งให้รับราชการ ต่อไป

สำหรับข้าราชการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองซึ่งได้รับคำสั่งให้รับราชการต่อไป ถ้าก่อนออกจากราชการเป็นผู้ที่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้ผู้นั้นอยู่ใน บังคับของพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ต่อไป และในการออกจากราชการนั้น ถ้าเป็นผู้รับบำนาญ ให้คงรับบำนาญตั้งแต่วันที่ได้รับคำสั่งให้รับราชการต่อไป แต่ถ้าเป็นผู้รับบำเหน็จ ให้คืนบำเหน็จแก่ทางราชการภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งให้รับราชการต่อไป

ข้าราชการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองซึ่งได้รับคำสั่งให้รับราชการต่อไป ให้มีสิทธิได้นับเวลา
ราชการตอนก่อนออกจากราชการต่อเนื่องกับการรับราชการต่อไป เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ
บำนาญข้าราชการ

มาตรา ๗๓ ผู้ใดเป็นข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓
หรือข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งปฏิบัติงาน
อยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ และมีตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.
กำหนด

มาตรา ๗๔ บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎหมาย กฎ ก.พ. ระเบียบ ข้อบังคับ การกำหนด
กรอบอัตราค่าจ้าง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือกรณีอื่นใดซึ่งได้ออกโดยอาศัยอำนาจตาม
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ และพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๖๗
อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ตามมาตรา ๗๐ โดยอนุโลมไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะได้มีการ
ออกกฎกระทรวง กฎ ก.พ.อ. ระเบียบ ข้อบังคับหรือข้อกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

บรรดากฎ ก.ค. กฎ ก.พ. ระเบียบ ข้อบังคับ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง การจัดทำมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง หรือกรณีอื่นใด ซึ่งได้ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
พ.ศ. ๒๕๒๓ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ใช้บังคับกับข้าราชการครู
และข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งเดิมปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และ
สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้
ใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรา ๗๓ โดยอนุโลมไปพลางก่อน
เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะได้มีการออกกฎกระทรวง กฎ ก.พ.อ.
ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้บรรดาอำนาจหน้าที่ของ ก.ม. หรือ ก.ค. หรือ ก.พ.
เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.อ. และให้อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย อ.ก.ค. กรม อ.ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม เป็นอำนาจหน้าที่ของ
สภาสถาบันอุดมศึกษา และให้อำนาจหน้าที่ในการสั่งบรรจุและแต่งตั้งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เป็นอำนาจหน้าที่ของอธิการบดี

มาตรา ๗๕ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีที่เหมาะสมให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจตามพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณาและการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่

(๑) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้ว ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และยังไม่เสร็จก็ให้สอบสวนตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าการสอบสวนหรือการพิจารณานั้น แล้วแต่กรณีเป็นอันใช้ได้

มาตรา ๗๖ ผู้ใดมีกรณีที่มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ หรือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ในกรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ไว้แล้วก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้มีการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

มาตรา ๗๗ การใดอยู่ในระหว่างดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนสามัญในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย การดำเนินการต่อไปสำหรับกรณีนั้นให้เป็นไปตามที่ ก:พ.อ. กำหนด

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญา จะต้องมารวมอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แต่เนื่องจากข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอยู่ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ ก.ม. ก.ค. และ ก.พ. ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความเสมอภาค เป็นเอกเทศ และสอดคล้องกับภารกิจโดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ จึงสมควรกำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยให้คณาจารย์และบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 2009

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน นายโอกาส เขียววิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัณญา ยงรัตนกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” โดยมี ผศ.ดร.มาลัย จีรวัดนเกษตร์ เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่อง
ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหา
ถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวศรัณญา
ยงรัตนกิจ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็น
อย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรัสเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

๓- ๐๒-๓๒๖-๔๓๒๙

11/๐๖ ๑๓๖๖๐๑๑๑/๑๑๕
1๑/๐๖ ๑๕/๑๑/๑๑๑๑๑๑/๑๑๕

(นายโอกาส เขียววิชัย)

ที่ปรึกษาด้านระบบบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์อื่นใด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่ใช้

๑๑/๐๖ ๑๕/๑๑ ๑๑/๑๑ ๑๑/๑๑



ที่ ศธ 0524.04/ 2009

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕๗ พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน นายเสถียร คามีสักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศรีธัญญา ขงรัตนกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” โดยมี ผศ.ดร.มาลัย จีร์วัฒนเกษตร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวศรีธัญญา ขงรัตนกิจ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ เสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ.0519.1/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา
กรุงเทพฯ 10110

4 มิถุนายน 2551

เรื่อง ตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตามที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
แต่งตั้งให้ข้าพเจ้าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง”แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง“ ของ
นางสาวศรัณญา ขงรัตนกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารอาชีวศึกษา ความทราบแล้วนั้น ข้าพเจ้ายินดีรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ
เสถียร คามีสักดิ์
(นายเสถียร คามีสักดิ์)
บุคลากรเชี่ยวชาญ 9

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานอธิการบดี

โทร 022616563 .โทรสาร 022600139

E-mail sathien@swu.ac.th

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี โทร. 3240

ที่ ศธ. 0524.01(3)/

วันที่ 28 พฤษภาคม 2551

เรื่อง ยินดีรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ เสกข์ ตรีเมธสุนทร รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ตามหนังสือที่ ศธ 0524.04/2009 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2551 ท่านได้ให้เกียรติผมนายวิชา วัชรวารากรณ์ นักวิชาการศึกษา 8 สังกัดกองกิจการนักศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ของนางสาวศรัณญา ยงรัตนกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา นั้น

ในการนี้ผมยินดีรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ของนางสาวศรัณญา ยงรัตนกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอบคุณท่านที่ให้เกียรติครั้งนี้

(นายวิชา วัชรวารากรณ์)

นักวิชาศึกษา 8

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางสาวศรัณญา ขงรัตนกิจ
 วัน เดือน ปีเกิด 23 ตุลาคม 2515
 สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
 ที่อยู่ 9/32 ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520
 สถานที่ทำงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 ประวัติการศึกษา ปีการศึกษา 2552 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 มหาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 ปีการศึกษา 2536 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต
 จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประวัติการทำงาน

เม.ย. 2550 – ปัจจุบัน	ข้าราชการตำแหน่งบุคลากร ระดับ 6
ปี 2546 – เม.ย. 2550	ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล ระดับ 6
ปี 2544	ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล ระดับ 5
ปี 2542	ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล ระดับ 4
ปี 2540	ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล ระดับ 3
ปี 2537 – 2540	เลขานุการชั้น 1 ประจำตัวผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่น (โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ)