

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ
ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF ACADEMIC SUPPORTING OFFICIALS IN
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

ศิววรรณ ฉายศิริ
SRIWAN CHAYSIRI

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. ๒๕๕๐

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

**ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ
ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

**JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF ACADEMIC SUPPORTING OFFICIALS IN
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

ศิริวรรณ นายศิริ

SIRIWAN CHAYSIRI

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....**74869**
วัน,เดือน,ปี...**1.5 ต.ค. 2550**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2550

**JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF ACADEMIC SUPPORTING OFFICIALS IN
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

SIRIWAN CHAYSIRI

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2007

COPYRIGHT 2007

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
นักศึกษา	นางสาวศิริวรรณ ฉายศิริ
รหัสประจำตัว	48064135
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2550
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์อดิณุช กาญจนพิบูลย์

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยใช้วิธี t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 และ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงาน ต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานต่างกัน และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างกัน

3. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

Thesis Title	Job Satisfaction and Organizational Commitment of Academic Supporting Officials in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Student	Miss.Siriwan Chaysiri
Student ID.	48064135
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2007
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

ABSTRACT

This thesis has intently researched the job satisfaction and organizational commitment of academic supporting officials in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. The thesis's objectives are 1) study the levels of job satisfaction. 2) study the levels of organizational commitment 3) comparative analysis the personal characteristics included gender, age, education degree, responsibility level, year of working experience and work department that can influence opinion about their job satisfaction and organizational commitment. 4) analyze the correlation between the job satisfaction and organizational commitment. Data has been collected by the structured questionnaire in a sample of 216 academic supporting officials in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Data gathered was statistically described using the percentage, means, standard deviation and testing the hypothesizes using t-test, One-way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient at the significance level 0.05 and 0.01. The followings are result of the research.

1. In overall, the academic supporting officials reported a moderately level of job satisfaction and they reported a strongly level of organizational commitment.

2. The differences in overall levels of job satisfaction were not statistically significant. However, further result revealing the differences in job satisfaction corresponding to job characteristics between officers of varying responsibility levels. Furthermore, the differences in job satisfaction in response to work location and facilities were significant between officers of varying work departments.

3. The influence of personal characteristics did not affect the differences in response to organizational commitment significantly.

4. The job satisfaction is positively and likely high correlated with the organizational commitment.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตาและความอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ในโอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และผศ.ดร.วินัย พุทธิกุล คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่เสียสละเวลามาดำเนินการสอบวิทยานิพนธ์และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ ผศ.ไพฑูรย์ พิมลิตี ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ ที่ให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการทำวิจัย ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นายเพิ่มสุข สุภาเจริญ และนางศิวพร สังข์สุพงษ์ ที่ให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการทำวิจัยและให้ความอนุเคราะห์ด้านข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผศ.ธเนศ ภิรมย์การ ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจสอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ คุณสุริยา ทับทิมแสง นายศิริเวทย์ ฉายศิริ และนางสาวจิรวดี ฉายศิริ มารดา น้องชายและน้องสาว ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอด

สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา-มารดา ซึ่งเป็นที่รักและเคารพยิ่ง และขอมอบให้กับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และของบุคคลอื่นที่วิทยานิพนธ์เล่มนี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ตลอดจนอาจารย์ที่เคารพทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ศิริวรรณ ฉายศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	14
2.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	22
2.3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.....	27
2.4 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	35
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
4.2 ระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	68
4.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	86
4.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	95
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงาน วิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	101
4.6 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	102
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	104
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	104
5.2 อภิปรายผล.....	110
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	120
บรรณานุกรม.....	122

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	129
ภาคผนวก ข หนังสืออนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์.....	140
ภาคผนวก ค พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗.....	142
ประวัติผู้เขียน.....	167

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	47
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ในงานและความผูกพันต่อองค์กร.....	50
3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	53
3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	59
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	65
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจในงาน และลำดับที่ จำแนกตามรายชื่อของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.....	68
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจในงาน และลำดับที่ของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายด้านของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	79
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และลำดับที่ จำแนกตามรายชื่อของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.....	80
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายด้านของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	85
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.7	ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	87
4.8	ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	88
4.9	ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	89
4.10	แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	90
4.11	ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	91
4.12	ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	92
4.13	แสดงค่า p-value ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยวิธี LSD.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.14	<p>ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test.....</p>	95
4.15	<p>ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....</p>	96
4.16	<p>ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....</p>	97
4.17	<p>ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....</p>	98
4.18	<p>ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....</p>	99
4.19	<p>ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....</p>	100
4.20	<p>แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....</p>	101

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
2.1 แสดงลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow.....	18
2.2 โครงสร้างตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน.....	27
2.3 โครงสร้างการบริหารงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.....	37

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานมาใช้ให้มีประสิทธิภาพ ในบรรดาทรัพยากรภายในองค์การ ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และเป็นผู้ที่จะทำให้ห้องค์การมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันได้ในโลกธุรกิจ อีกทั้งทรัพยากรบุคคล ยังเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งให้แก่องค์การ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงนับได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพราะหากคนมีคุณภาพแล้ว การพัฒนาอื่น ๆ ก็เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว เพราะปัจจัยอื่น ๆ นั้น คนสามารถจัดการได้ ถ้าคนมีคุณภาพเพียงพอ ดังนั้นในการพัฒนาใด ๆ ก็ตาม หากไม่มุ่งพัฒนาที่คนแล้ว ความเพียรพยายามในการพัฒนาสิ่งอื่นก็ย่อมสำเร็จได้ยาก (อ้างใน กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ, 2536 : 2-5)

หลักการบริหารงานนั้น นอกจากจะตอบสนองแก่บุคคลในองค์การให้มีความพร้อมที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องหาวิธีการในการเหนี่ยวนำให้บุคคลเหล่านี้ อุทิศพลังกายและใจ ในการพัฒนาองค์การ มีความรักในองค์การ หุ่มเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ อย่างสม่ำเสมอ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป หรือกล่าวได้ว่ามีความผูกพัน ต่อองค์การนั่นเองซึ่งหลักการบริหารงานทั้งนี้การทำงานจะมีการพัฒนาไปได้นั้น ต้องมีหัวหน้างาน หรือผู้นำองค์การให้การยกระดับ

ในการบริหารคนและการบริหารงานในปัจจุบัน หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จและการประกันคุณภาพการดำเนินงานมากขึ้น มีการกำหนดดัชนีวัดคุณภาพและวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลการดำเนินงาน และช่วยสำหรับการตัดสินใจทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้บุคคลทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ การที่บุคคลในองค์การจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบในการทำงาน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรม และความ ต้องการของบุคคล หลักการบริหารงานบุคคล จะสามารถกำหนดนโยบายให้กับองค์การเพื่อทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์การ และเกิดการกระตุ้นการทำงาน มีความเอาใจใส่ในงานมากขึ้น ความพึงพอใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมบางอย่างออกมา เช่น ความเฉื่อยชา

ความเบื่อหน่าย ตลอดจนความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (ศศิธร ต้นเรื่องวงษ์. 2548 : 4)

จากการศึกษาของ ศิริวรรณ ต้นตระกูล (2530 : 93) พบว่า การให้รางวัลและแรงจูงใจ ด้วยวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ สมยศ นาวิการ (2525 : 25) กล่าวว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าพวกเขาถูกให้คุณค่าโดยองค์กร พวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการความเชื่อถือด้วยตนเองได้ พวกเขาจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่พนักงานจะได้นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนในฐานะผู้ปฏิบัติงานมาใช้ในการเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานประกอบการ แทนที่จะคอยเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว สิ่งเหล่านี้นอกจากสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและขวัญกำลังใจของพนักงานให้สูงขึ้น ลดการขาดงานและลดการสูญเสียต่าง ๆ (สมยศ นาวิการ. 2525 : 24) แล้ว ยังทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกและคิดเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับผลกระทบต่าง ๆ ร่วมกับองค์กร จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มีความสนใจในงานและปรารถนาจะร่วมสร้างและพัฒนาหน่วยงานที่ตนได้มีส่วนร่วมกับเกี่ยวข้องให้พัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ก็เพื่อรับรู้ข้อบกพร่องที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่จะนำมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ซึ่งถ้าหากไม่มีการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ก็จะไม่สามารถมองเห็นจุดบกพร่องในงาน และไม่สามารถปรับปรุงองค์กรได้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติและเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาวิชาชีพชั้นสูง ทางด้านวิชาการและทำการสอน การวิจัย การค้นคว้าและการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจของประเทศ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และได้ดำเนินงานตามดำเนินการตามพันธกิจหรือภารกิจของสถาบันฯ มาเป็นเวลากว่า 40 ปี ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สถาบันฯ มีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าตามลำดับอย่างต่อเนื่อง ที่สามารถสร้างความเป็น

เลิศทางวิชาการทั้งในระดับภูมิภาคและระดับชาติ การที่สถาบันอยู่ในกำกับของรัฐ สถาบันจะต้องบริหารเพื่อความอยู่รอดของตนเองนั้น ทำให้ทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐและสถาบันการศึกษาของเอกชนทุกแห่งจะต้องมีการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย สำนักงานอธิการบดี สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ สำนักทะเบียนและประมวลผล สำนักหอสมุดกลาง คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตชุมพร วิทยาเขตรยะของ

ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กรที่แยกเป็นความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อความสำเร็จขององค์กรและบุคลากรในองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สมมติฐานที่ 2.6 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สนับสนุนงานวิชาการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.4 ทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยของ ศศิธร ตันเรืองวงษ์ (2548 : 7-8) ซึ่งได้นำแนวคิดจากแบบจำลองความพึงพอใจในงาน (ธัญญา ผลอนันต์. 2546 : 79) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานมาจาก 3 แหล่ง ได้แก่ พนักงานผู้นำองค์กร และสภาพแวดล้อม ผสมผสานกับแนวคิดในงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิมาประกร (2541 : 48) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

และนิยามของ Steers (1983) เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.5.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ระยะเวลาการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนกันยายน 2549 ถึงเดือนมกราคม 2550

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1) เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2) อายุ

2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี

2.2 มากกว่า 35 - 45 ปี

2.3 มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3) วุฒิการศึกษา

3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

3.2 ระดับปริญญาตรี

3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4) ระดับตำแหน่งงาน

4.1 ระดับ 1-3

4.2 ระดับ 4 - 6

4.3 ระดับ 7

4.4 ระดับ 8 ขึ้นไป

5) ระยะเวลาการทำงาน

5.1 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10 - 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 - 30 ปี

5.4 มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

6) หน่วยงานที่สังกัด

6.1 สำนักงานอธิการบดี

6.2 สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์

6.3 สำนักทะเบียนและประมวลผล

6.4 สำนักหอสมุดกลาง

6.5 คณะวิศวกรรมศาสตร์

6.6 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

- 6.7 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- 6.8 คณะวิทยาศาสตร์
- 6.9 คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- 6.10 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 6.11 บัณฑิตวิทยาลัย
- 6.12 วิทยาเขตชุมพร

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1) ความพึงพอใจในงาน จำแนกเป็น 6 ด้าน

- 1.1 ด้านลักษณะงาน
- 1.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- 1.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน
- 1.4 ด้านผู้บังคับบัญชา
- 1.5 ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน
- 1.6 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

2) ความผูกพันในองค์กร จำแนกเป็น 3 ด้าน

- 2.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2 ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ

ประโยชน์ขององค์กร

- 2.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.6.3 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.6.4 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.6.5 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจอันถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ให้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.7.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น ใส่ใจในงานที่ทำส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความมานะ อุตสาหะ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ และก้าวหน้า ซึ่งได้จากการประเมินความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ 6 ด้าน ได้แก่

1.7.1.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกต่อความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน ความพึงพอใจในงาน ประโยชน์ของงานที่ทำ ความมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

1.7.1.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง ความแน่นอนในอาชีพ ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงบ่อย และโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ตลอดจนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ

1.7.1.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และบุคลากรที่อยู่ในฝ่ายอื่นๆ การได้รับความช่วยเหลือในการติดต่อปฏิบัติงาน

1.7.1.4 ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการดูแลองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความรู้สึกที่มีต่อลักษณะและอุปนิสัยของผู้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในหน่วยงาน

1.7.1.5 ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน หมายถึง อัตราค่าตอบแทนหรือรายได้จากการปฏิบัติงานในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน อัตราค่าล่วงเวลา อัตราเบี้ยเลี้ยง จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) สวัสดิการ ตลอดจนนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาจ่ายหรือปรับค่าจ้าง

1.7.1.6 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สถานที่ตั้งในอาคารปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานมีความสะดวกสบาย และเพียงพอต่อการใช้งาน ที่จะให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติ และพฤติกรรมของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่แสดงออกถึงความเสียสละ ความอุตสาหะ การทุ่มเทเวลา อุทิศตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1.7.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องกันไปไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

1.7.2.2 ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

1.7.2.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.7.3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา

1.7.3.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ คือ ผู้ที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ งานบริหารและธุรการ มีดังนี้

- 1) ครู
- 2) บรรณารักษ์
- 3) นักเอกสารสนเทศ
- 4) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
- 5) พยาบาล
- 6) นักวิชาการเกษตร
- 7) นักวิชาการสัตวบาล
- 8) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- 9) นักวิชาการประมง
- 10) นักวิทยาศาสตร์

- 11) เจ้าหน้าที่วิจัย
- 12) นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
- 13) เจ้าหน้าที่งานระบบคอมพิวเตอร์
- 14) นักวิชาการคอมพิวเตอร์
- 15) นักวิชาการศึกษา
- 16) เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์
- 17) นักวิจัย
- 18) นักกิจการนักศึกษา
- 19) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- 20) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
- 21) เจ้าหน้าที่ธุรการ
- 22) พนักงานธุรการ
- 23) เจ้าหน้าที่บุคคล
- 24) นักประชาสัมพันธ์
- 25) นิติกร
- 26) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
- 27) พนักงานการเงินและบัญชี
- 28) นักวิชาการเงินและบัญชี
- 29) นักวิชาการพัสดุ
- 30) พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์
- 31) เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์
- 32) พนักงานวิทยาศาสตร์
- 33) ผู้ช่วยพยาบาล
- 34) นายช่างเทคนิค
- 35) เจ้าพนักงานบริหารงานอาคารสถานที่
- 36) ช่างพิมพ์
- 37) นักวิชาการช่างศิลป์
- 38) ช่างเทคนิค
- 39) ช่างไฟฟ้า
- 40) นายช่างไฟฟ้า
- 41) ช่างอิเล็กทรอนิกส์
- 42) นายช่างอิเล็กทรอนิกส์

- 43) วิศวกร
- 44) วิศวกรโยธา
- 45) เจ้าหน้าที่ห้องสมุด
- 46) พนักงานห้องสมุด
- 47) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

1.7.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละคน ได้แก่

1.7.4.1 เพศ หมายถึง เพศของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

- 1) ชาย
- 2) หญิง

1.7.4.2 อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามปฏิทิน จำแนกเป็น 4 ระดับ คือ

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี
- 2) มากกว่า 35-45 ปี
- 3) มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

1.7.4.3 วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่ได้รับสูงสุด แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- 2) ระดับปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.7.4.4 ระดับตำแหน่งงาน แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

- 1) ระดับ 1-3
- 2) ระดับ 4-6
- 3) ระดับ 7
- 4) ระดับ 8 ขึ้นไป

1.7.4.5 ระยะเวลาการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10-20 ปี
- 3) มากกว่า 20-30 ปี

4) มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

1.7.4.6 หน่วยงานที่สังกัด

- 1) สำนักงานอธิการบดี
- 2) สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์
- 3) สำนักทะเบียนและประมวลผล
- 4) สำนักหอสมุดกลาง
- 5) คณะวิศวกรรมศาสตร์
- 6) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
- 7) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- 8) คณะวิทยาศาสตร์
- 9) คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- 10) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 11) บัณฑิตวิทยาลัย
- 12) วิทยาเขตชุมพร

1.7.5 หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง สำนักงานอธิการบดี คณะ สำนัก บัณฑิตวิทยาลัย หรือ หน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี เนื้อหา แนวความคิด และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ไว้หลายแนวความคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

2.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ

2.3.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ

2.4 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2.4.1 ข้อมูลพื้นฐานสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของสถาบัน

2.4.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ ปณิธาน และพันธกิจของสถาบัน

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.5.2 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่รับรู้ด้วยจิตใจและอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ให้นักลรอบข้างได้รับรู้ การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจในงาน” ไว้มากมายในการนี้ผู้วิจัยรวบรวมได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Morse (1955 : 27) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานในเชิงจิตวิทยาว่า มีความพึงพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความเครียดนั้นก็ลดลง หรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

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

ปกาวดี ดุยวิจิตร (2532 : 530) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และเกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลเพียงคนเดียว ซึ่งตัวบุคคลนั้นจะตัดสินใจในระดับความพึงพอใจของตนจากประสบการณ์และสิ่งที่เป็นกฎเกณฑ์

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

สมยศ นาวิกโรจน์ (2537 : 221) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา เมื่อเราพูดว่าคนมีความพึงพอใจในงานสูง โดยทั่วไปเราจะหมายความว่าคนชอบ และให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา ความพึงพอใจในงานของพนักงานภายในองค์การทุกระดับจะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การอย่างมาก

ปรีชา อ่อนศรี และคณะ (2545 : 7) ได้สรุปความหมายของ ความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าเป็นทัศนคติทั่วไปอันเป็นผลรวมของทัศนคติเฉพาะที่มีอยู่ในพื้นที่ 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะ (Specific Job Factors)
2. ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (Individual Characteristics)
3. ความสัมพันธ์กับกลุ่มที่อยู่ภายนอกงาน (Group Relationship Outside the Job)

จากความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมในทางบวกและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของร่างกายและจิตใจหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง บุคคลนั้นก็ได้รับความพึงพอใจในสิ่งนั้นด้วย และมีความตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจที่จะให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรืออาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล ขึ้นกับทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม และความพึงพอใจอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลาและสถานการณ์แวดล้อมอื่น ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

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

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและให้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งความพึงพอใจยังช่วยให้บุคคลในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ (2529 : 21-22) ได้กล่าวว่า การที่จะจูงใจคนได้นั้นต้องกำจัดสภาวะความไม่พึงพอใจของคนออกไปเสียก่อน พนักงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าองค์กรมีการบริหารและการจัดการสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ไม่ดี คือ

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

ดังนั้น จึงต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น โดยการสร้างสรรค์และการบริหารในเรื่องต่อไปนี้คือ

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

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

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

2.1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

Maslow (1954 : 69-82)

Abraham Maslow เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มของนักมนุษยสัมพันธ์อยู่ที่มหาวิทยาลัย เบรนต์ิสต์ได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่าง ‘ไม่สิ้นสุด’” หลังจากที่เขาได้สังเกตปฏิกิริยาของคนจำนวนมากที่เขาได้ทำงานร่วมอยู่ด้วย และมนุษย์แต่ละคนมีลำดับขั้นความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับล่างสุด บนพื้นฐานของสมมติฐานรากฐาน 3 ข้อคือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งมีชีวิตนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ โดยกระบวนการเหล่านี้จะไม่สิ้นสุดและจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมนั้นอีก

3. ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงจะก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow (1954) ได้สรุปลำดับขั้นของความ ต้องการไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs)

ความต้องการทางร่างกายเป็นลำดับขั้นของความ ต้องการในระดับต่ำสุดเป็นขั้นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นลำดับขั้นของความ ต้องการขั้นที่ 2 ซึ่งความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้ แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความมั่นคงความปลอดภัยด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social and Belongingness Needs)

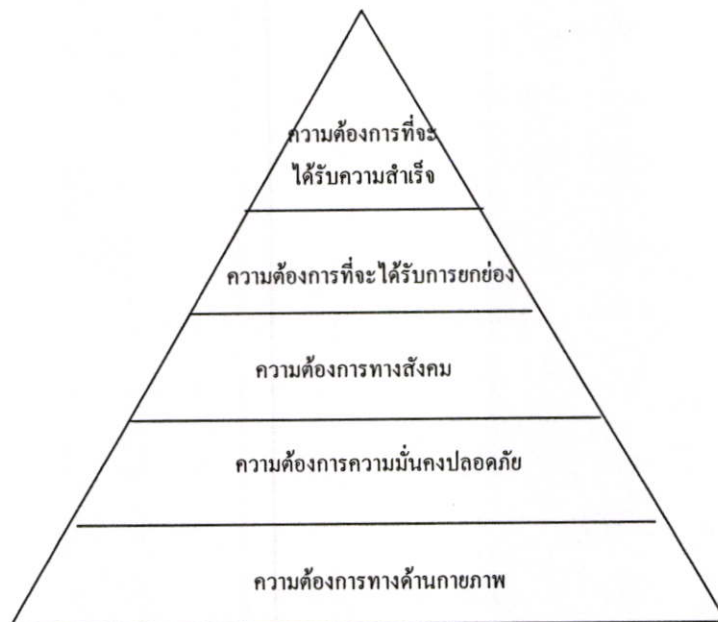
ความต้องการทางสังคมเป็นลำดับขั้นของความต้องการขั้นที่ 3 ซึ่งความต้องการทางสังคมนี้ หมายถึง การมีเพื่อนและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น การได้เข้าร่วมเป็นสมาชิก และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับในสังคม (Esteem and Social Needs)

ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับในสังคมเป็นลำดับขั้นของความต้องการขั้นที่ 4 ซึ่งหมายถึงการได้รับเกียรติ ความสามารถในสังคม ความต้องการการยอมรับในสังคม

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization)

ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ การที่จะบรรลุถึงความต้องการสูงสุด และบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow

ที่มา : Maslow (อ้างในปิยฉัตร พจน์กระจ่าง. 2543 : 14)

ดังจะทราบได้ว่า ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ เมื่อลำดับขั้นความต้องการระดับต่ำสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อมา ซึ่งหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในองค์กร หากได้รับการตอบสนองตามความต้องการแต่ละลำดับขั้นแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งต่อประสิทธิผลของงาน

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

Herzberg (1967 : 234-240) ได้ทำการทดลองกับวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต เพื่อพิสูจน์ว่า สิ่งใดที่

ลูกจ้างมีความพอใจหรือไม่พอใจ มีความรู้สึกดีหรือไม่ดี ซึ่งได้ข้อสรุป 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

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

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีความภูมิใจในงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงาน ที่ได้รับการยอมรับในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานนั้น และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่เกิดจากการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยซึ่งเกิดจากความไม่พอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทางลบกับงานที่ปฏิบัติ โดยต้องมีปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เป็นการค้ำจุนในด้านการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง บุคคลจะได้รับการเพิ่มพูน พัฒนาทักษะเพิ่มมากขึ้น และการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน

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

2.4 สถานะ (Status) งานหรือสายงานอาชีพเป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

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

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

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจกับชีวิตความเป็นอยู่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน

2.9 เทคนิคของผู้เฝ้า (Supervision-Technician) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานและการบริหาร

2.1.3.3 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Mc.Gregor

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

ทฤษฎี X (การมองมนุษย์ว่าเลวร้ายโดยธรรมชาติ) ดังนี้

1. ลักษณะของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน ต้องมีแรงจูงใจสนับสนุนให้ทำงานหรือลงโทษคนที่หลีกเลี่ยงงาน

2. มนุษย์จะไม่พยายามทำงานให้สำเร็จหากไม่ถูกบังคับหรือออกคำสั่ง

3. มนุษย์จะทำงานให้สำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเท่านั้น

ทฤษฎี Y (การมองมนุษย์ว่าดีงามโดยธรรมชาติ) ดังนี้

1. ลักษณะของมนุษย์โดยทั่วไปชอบทำงาน ถ้าหากต้องทำงานด้วยการบังคับก็จะไม่ชอบ

2. มนุษย์จะพยายามทำงานให้สำเร็จโดยไม่ต้องบังคับหรือออกคำสั่ง

3. มนุษย์จะทำงานให้สำเร็จด้วยความรู้สึกที่ยินดีกับองค์การ

2.1.3.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) (Vroom. 1964)

เป็นแนวความคิดที่พิจารณาผลกระทบ ที่ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับปัจจัยทางองค์การที่มีผลกระทบต่อการจูงใจ ซึ่ง Victor H. Vroom และนักวิชาการอื่น ๆ อีกหลายท่าน ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัลผลตอบแทน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ประการต่อไปนี้

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

2. สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) คือ การรับรู้และหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่รางวัลผลตอบแทนที่ต้องการ ถ้าบุคคลใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีแล้ว จะไม่ได้รับความสนใจและรางวัลผลตอบแทน บุคคลนั้นก็จะไม่เลือกทำงานหนัก องค์ประกอบนี้ จึงแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัล

3. ความชอบพอ (Valence) เป็นความต้องการภายในของบุคคล คือ การตีคุณค่าหรือการมีค่านิยมต่อรางวัลหรือผลได้ หรืออาจเรียกว่า เป็นความชอบพอในรางวัลผลตอบแทนก็ได้

ความชอบพอนี้ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้ แต่เกิดจากปัจจัยภายในบุคคล จึงมีความแตกต่างออกไปตามแต่ละบุคคล คนบางคนชอบทำงานบางอย่างเพราะได้เงินเดือนดี เพราะดีคุณค่าของรางวัลผลตอบแทนที่เป็นเงินสูง บางคนชอบทำงานเพราะเป็นงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง เพราะมีค่านิยมสูงเกี่ยวกับรางวัลผลตอบแทนที่เป็นความสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้เป็นสิ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจ โดยต้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เป็นกระบวนการ การจูงใจในการทำงานนั้น เริ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานของตน นั่นก็คือ รู้ว่าความสามารถของตนจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและรับรู้ว่าจะอะไรคือรางวัลนั้นด้วย เมื่อองค์ประกอบทั้ง 3 ประการเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน ดังนี้แล้วก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะไปกระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นอีก การจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

สรุปว่าทฤษฎี ความคาดหวังชี้ให้เห็นว่า การจูงใจให้คนทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่คนเชื่อว่า ความพยายามของตนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นผลระดับแรก และสิ่งที่เป็นเครื่องมือของผลระดับแรกมีผลต่อผลระดับที่สอง ซึ่งในที่สุด การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใดย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการ (การดีคุณค่า) และความเชื่อของเขา ว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร และจะใช้กลยุทธ์อะไรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกไว้

2.1.3.5 ทฤษฎีความเสมอภาค

Davis and Newstrom (1989) กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams ชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคคลรับรู้ว่าอัตราส่วนของสิ่งที่เขาให้กับงาน กับผลที่ได้รับจากงาน เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนกับบุคคลอื่น ๆ อยู่ในระดับเดียวกัน บุคคลก็จะรู้สึกว่าเป็นธรรม แต่ถ้าสัดส่วนไม่สมดุล ความรู้สึกเป็นธรรมชาติเกิดขึ้น และบุคคลก็จะถูกจูงใจให้ทำอะไรเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้น ซึ่งสิ่งที่ใช้เปรียบเทียบในทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย

1. ผลที่ได้จากงาน (Job Outcomes) หมายถึง รางวัลที่ได้จากความสำเร็จในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับ และสถานภาพ
2. สิ่งที่ใช้กับงาน (Job Input) หมายถึง ความพยายาม การปฏิบัติงาน ทักษะ คุณภาพของผลผลิต ปริมาณของผลผลิต

เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และสิ่งที่ให้กับงานกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีลักษณะเท่าเทียมกันอย่างคร่าว ๆ ปรากฏว่า

1. อัตราส่วนทั้งสองไม่สมดุลกัน บุคคลนั้นจะได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาค โดยการเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ที่ได้จากงาน หรือสิ่งที่ให้กับงาน

2. ในกรณีที่เปรียบเทียบกันแล้วปรากฏว่า อัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลผู้นั้นต่ำกว่าบุคคลที่อ้างอิง บุคคลนั้นก็อาจจะขอให้มีการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากขึ้น หรืออาจจะลดสิ่งที่ให้กับงานลง

3. ถ้าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน กับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลนั้นสูงกว่าบุคคลที่อ้างอิง บุคคลนั้นจะถูกลงใจให้ลดความไม่เสมอภาค โดยการลดผลลัพธ์ หรือการเพิ่มสิ่งที่ให้กับงาน

4. แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้ว ปรากฏว่ามีความเสมอภาคกัน ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปทฤษฎีความเสมอภาค แสดงให้เห็นว่าการที่คนจะทำงานมากหรือน้อย ดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบ ความพยายาม และค่าตอบแทนของตนเองกับผู้อื่น ในสภาพของการทำงานที่คล้ายกัน หรือการเปรียบเทียบความเสมอภาคของความพยายามและค่าตอบแทนของตนกับผู้อื่น ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นหากเปรียบเทียบแล้ว มีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน และหากบุคคลมีความรู้สึกว่ามี ความไม่เสมอภาคเกิดขึ้น จะเกิดความไม่พอใจ และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ลดลง หรือลาออกจากการงานไปเลย

2.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการ ได้ทำการศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Hrebiniak and Alutto (1972 : 556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผลเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรกับรูปแบบการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะลาออกจากรองค์กร แม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น ๆ ในรูปค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

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

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) ในการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Steers (1991 : 79) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปใน แนวทางเดียวกับองค์กร

2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กร ประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่ จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

Marsh and Mannari (1977 : 57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงระดับความมาก- น้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ รวมถึงต้องมีการ ประเมินผลในทางบวกต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กรด้วย

Meyer et.al. (1993 : 538-551) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของ บุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่ จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ประกอบด้วย

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ความ คาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก ได้คำนวณเปรียบเทียบถึง สิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรัก และรู้สึกว่าเป็น เจ้าของ

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด ความมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จาก การศึกษาของ Steers (อ้างใน วันนที นิมิตชูชัย. 2544 : 15) พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร สูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กร และผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพัน ต่อองค์กรไว้ดังนี้

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

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

วัฒนา ศรีสม (2542 : 43) ได้อ้างถึงคำกล่าวของ Greenberg ถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลง และไม่ค่อยออกจากงาน
2. พนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กรจะมีการปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อองค์กร
3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางได้
5. เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ตัวหนึ่ง
6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

ภรณ์ กิรีติบุตร (อ้างใน มนทิรา ช่อดอกกรัก. 2549 : 12-13) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เกิดจากตัวพนักงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธาองค์กร
3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ทำให้มีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ทำ เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ
4. บุคคลมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้พยายามศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่ผลจากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาศึกษามีความน่าสนใจและสามารถนำมาอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบายนั้นจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้ (มนทิรา ซ็อคอกรัก. 2549 : 18-22)

Sheldon (1971 : 144) พบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Hrebiniak and Alutto (1972 : 556) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุดคือ

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

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

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างอกการไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกที่ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่ความ

คาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

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

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) พบว่า อายุ ตำแหน่ง และความ ต้องการประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

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

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

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

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

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) ระดับการศึกษา

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่ หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน

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

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร หรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวัง ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 51-52) กล่าวว่า การที่บุคคลมีคุณลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ทำได้

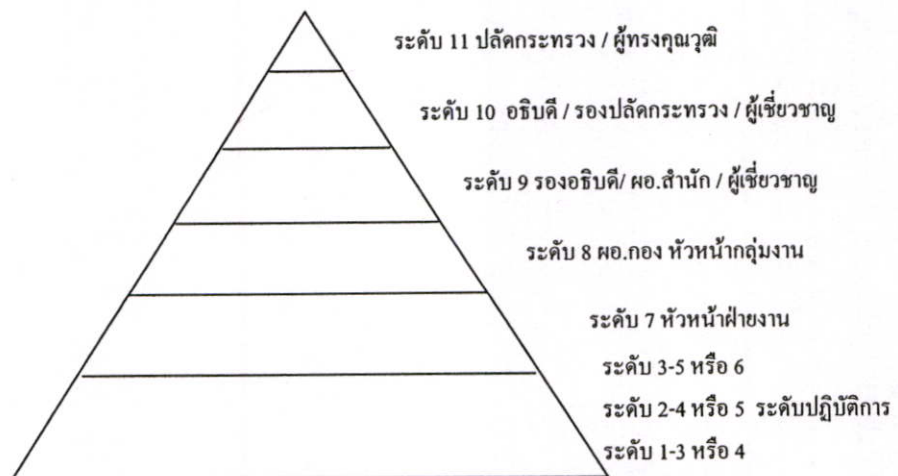
ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพความผูกพัน และความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องการปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น
2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งดึงดูดใจให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร
4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2.3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ราชกิจจานุเบกษา (2547 : 34) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.อ.”



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

ราชกิจจานุเบกษา
การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง

มาตรา ๑๘ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย หรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- (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

ในกรณีที่อุดมศึกษาใดมีวิทยาเขตนอกที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษา และมีรองอธิการบดีเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบวิทยาเขต จะกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดีสำหรับวิทยาเขตนั้นด้วยก็ได้

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

2.3.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ คือผู้ที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ งานบริหารและธุรการ มีดังนี้

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

2) บรรณารักษ์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานบรรณารักษ์เพื่อให้บริการทางวิชาการ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การพิจารณาจัดหาหนังสือเข้าห้องสมุด การให้เลขหมู่หนังสือ ทำครรถชนิ บรรณานุกรม สารสังเขป กฤตภาค เก็บรวบรวมสถิติต่างๆ เข้าห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

3) นักเอกสารสนเทศ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเอกสารสนเทศ หรือบรรณารักษ์ เพื่อให้บริการทางวิชาการ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การพิจารณาจัดหาและคัดเลือกเอกสารเข้าห้องสมุด หรือศูนย์เอกสาร การวิเคราะห์ให้เลขหมู่หนังสือ หรือเอกสาร ทำครรถชนิ บรรณานุกรม สารสังเขป บริการผู้ใช้ห้องสมุด ควบคุมดูแลรักษาและตรวจสอบสภาพหนังสือหรือเอกสารหรือ โสตทัศนวัสดุเพื่อซ่อมแซม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

4) นักวิชาการ โสตทัศนศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการโสตทัศนศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ควบคุมและใช้อุปกรณ์ประเภทเครื่องเสียง เครื่องฉาย เลือกรเตรียมและควบคุมการผลิตวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดแสดงหรือการบรรยาย ภายใต้การกำกับตรวจสอบ โดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

5) พยาบาล หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกันกับการรับผิดชอบงานพยาบาล หรือปฏิบัติงานที่ยากพอสมควร โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์การรักษาพยาบาล พิจารณาอาการผู้ป่วย วางแผนและให้บริการพยาบาล ภายใต้การกำกับตรวจสอบ โดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

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

7) นักวิชาการสัตวบาล หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการสัตวบาล โดยทำหน้าที่รวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการทดลองความเหมาะสมในการเลี้ยงสัตว์ในแต่ละท้องที่ เพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนในการปรับปรุงและแพร่พันธุ์สัตว์ ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

8) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการวิเคราะห์นโยบายและแผน ทำหน้าที่ช่วยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะ เพื่อการกำหนดนโยบายซึ่งเป็นแผนงานของมหาวิทยาลัยทั้งหมด ภายใต้การกำกับตรวจสอบ โดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

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

10) นักวิทยาศาสตร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานวิเคราะห์และทดสอบทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ยากพอสมควร โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น วิเคราะห์ เคมีภัณฑ์ 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 ภายใต้การกำกับตรวจสอบ โดยใกล้ชิด

12) นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับบริการแนะแนวการศึกษา ด้านอาชีพ ตลอดจนปัญหาในด้านส่วนตัวและสังคมของนิสิตนักศึกษา ซึ่งเป็นบริการวิชาชีพที่ให้แก่ นิสิตนักศึกษา รวมทั้งการควบคุมหน่วยงานและปกครองผู้ได้บังคับบัญชา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

13) เจ้าหน้าที่งานระบบคอมพิวเตอร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการเขียนคำสั่งให้เครื่องจักรประมวลผลทำงาน ภายใต้การกำกับตรวจสอบ โดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

14) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการติดตั้ง การใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลและชุดคำสั่งสำเร็จรูป เขียนคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานที่ได้วางแผนไว้แล้ว ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

15) นักวิชาการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการศึกษา ทำหน้าที่ช่วยศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ หลักสูตร แบบเรียน การเทียบความรู้ การจัดพิพิธภัณฑ์การศึกษา การจัดบริการ ส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี

ทางการศึกษา เช่น การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคน หลักสูตร ตำราเรียน เป็นต้น ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

16) เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิเทศสัมพันธ์ ทำหน้าที่ช่วยศึกษารายละเอียดและเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือจากต่างประเทศ ในเรื่องทุนการศึกษา ฝึกอบรม คู่มือ การให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจและวิชาการ แพลเอกสารและร่างโต้ตอบหนังสือภาษาต่างประเทศ อำนวยความสะดวกให้แก่อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ เจ้าหน้าที่ต่างประเทศ และอาสาสมัครที่เข้ามาช่วยเหลือ ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

17) นักวิจัย หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัย เรื่องต่างๆ รวมทั้งควบคุมหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานวิจัย เช่น กำหนดหัวเรื่องในการทำวิจัย และรายละเอียดในการจัดหาข้อมูล กำหนดมาตรฐานในการวิเคราะห์วิจัย พิจารณาปรับปรุงผลการวิจัย ฝึกอบรม ให้คำปรึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

18) นักกิจการนักศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานกิจการนักศึกษาในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นบริการวิชาชีพที่ให้แก่นิสิต นักศึกษา งานวินัยและพัฒนานักศึกษา งานบริการและสวัสดิการ รวมทั้งการควบคุมหน่วยงานและปกครองผู้ได้บังคับบัญชา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

19) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป เช่น งานธุรการ งานบุคคล งานจัดระบบงาน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น โดยควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จำนวนหนึ่ง หรือปฏิบัติงานเลขานุการ ภายใต้การกำกับตรวจสอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

20) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบันทึกข้อมูลลงบนเทปแม่เหล็ก หรืองานแม่เหล็กหรือสื่อเก็บข้อมูลสำหรับการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ แบบอื่นๆ เพื่อใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

21) เจ้าหน้าที่ธุรการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ เช่น รับ ส่ง ลงทะเบียน แยกประเภท และจัดส่งหนังสือเอกสารให้หน่วยงาน เก็บและค้นหาหนังสือ กรอกแบบฟอร์มและร่างโต้ตอบหนังสือง่าย ๆ จัดเตรียมและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่อ อำนวยความสะดวกและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

22) พนักงานธุรการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ เช่น ตรวจสอบ แนะนำการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับ ส่ง ลงทะเบียน ร่างหนังสือโต้ตอบ บันทึกย่อเรื่อง สรุปความเห็น รวบรวมข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้อง ช่วยควบคุมดูแลการเบิกจ่ายวัสดุเครื่องใช้

ของหน่วยงาน ดำเนินการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ทำทะเบียน และเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

23) เจ้าหน้าที่บุคคล หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานบุคคลของส่วนราชการ การขอกำหนด ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การรับรองคุณวุฒิ การจัดสอบ ออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง ที่เกี่ยวกับงานบุคคล วิเคราะห์ปัญหาในการสรรหาและพัฒนาบุคคล ซึ่งแจ้งเหตุผลในการดำเนินเรื่อง ขออนุมัติเกี่ยวกับงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ดำเนินเรื่องการขอรับ บำเหน็จและเงินทดแทน แก้ไขเปลี่ยนแปลงบัญชี ถ้อยจ่ายเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างของ ส่วนราชการ ให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

24) นักประชาสัมพันธ์ หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสำรวจ รวบรวม รับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ นิสิต นักศึกษา และประชาชน รวบรวมข้อมูลข่าวสาร เช่น จัดปาฐกถา อภิปราย สัมมนา จัดนิทรรศการของมหาวิทยาลัย รัฐบาล ผลงานของหน่วยงาน และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

25) นิติกร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎหมาย รวบรวมข้อเท็จจริงและเอกสาร หลักฐานตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาดำเนินการทาง กฎหมายด้านต่างๆ เช่น การร่างหรือแก้ไขเพิ่มเติม กฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับการสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ และการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ การวินิจฉัยปัญหา กฎหมาย การดำเนินการทางคดี การดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง จัดทำนิติกรรมหรือ เอกสารที่มีผลผูกพันทางกฎหมายและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

26) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานการเงิน และบัญชีที่ไม่ยาก คัดแยกประเภท ใบสำคัญ เขียนใบเสร็จรับเงิน ทำใบเบิก และใบนำส่งเงิน ช่วย ทำฎีกาเบิกเงิน ช่วยนำเงินฝากและเบิกเงินจากธนาคาร ขออนุมัติเบิกเงินงบประมาณ ช่วยทำบัญชี บางประเภท เช่น บัญชีรับจ่ายเงิน บัญชีพัสดุ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

27) พนักงานการเงินและบัญชี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานการเงิน และบัญชี เป็นงานที่ค่อนข้างยาก เช่น การรวบรวมรายละเอียดต่างๆ เพื่อประกอบการจัดทำ งบประมาณประจำปี ทำฎีกาเบิกเงิน จัดทำทะเบียนคุมฎีกา ทะเบียนคุมฎีกา ทะเบียนคุมใบสำคัญ คู่จ่าย ทำบัญชีบางประเภทตามระบบของราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

28) นักวิชาการการเงินและบัญชี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานการเงินและ บัญชี เป็นงานที่ค่อนข้างยาก เช่น จัดทำฎีกา ตรวจสอบการตั้งฎีกา เบิกจ่ายในหมวดต่างๆ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีแยกประเภท จัดทำรายงานเงิน รายจ่ายตามงบประมาณประจำเดือน จัดทำประมาณการรายได้รายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งจัดทำ แผนการปฏิบัติงาน งบประมาณรายจ่าย และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

29) นักวิชาการพัสดุ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ ว่าจ้าง ควบคุมรับเก็บรักษา ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ ของพัสดุครุภัณฑ์ กำหนดมาตรฐานและคุณภาพ วิเคราะห์และประเมินคุณภาพของพัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

30) พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานก่อนข้างยากเกี่ยวกับ ควบคุมการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ นำบัตร เทปกระดาษ เทปแม่เหล็ก หรือจานแม่เหล็กเข้า เครื่องคอมพิวเตอร์ให้ถูกต้องตามชนิดของงาน ติดตามการทำงานของเครื่องจักรและแผงควบคุม การทำงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

31) เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานวิเคราะห์ ทดสอบ เตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ เช่น ผสมน้ำยาเคมี ทดสอบหาความเป็นกรด เป็นด่าง จัดหา เก็บรักษา วัตถุตัวอย่าง วัตถุดิบและเคมีภัณฑ์ ทำความสะอาด เครื่องมือ เครื่องใช้และ อุปกรณ์วิทยาศาสตร์ ทำทะเบียนการเบิกจ่ายวัสดุแลเคมีภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

32) พนักงานวิทยาศาสตร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากเกี่ยวกับงานช่วย นักวิทยาศาสตร์ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น ช่วยวิเคราะห์ตัวอย่างผลิตภัณฑ์สินค้า อาหาร โลหะ และวัตถุอย่างอื่น ๆ ช่วยปฏิบัติงานวิเคราะห์ทดสอบทางกายภาพและเคมีเกี่ยวกับเส้นใย ปอ ฝ้าย และเส้นไหม ควบคุม ตรวจสอบ และเก็บรักษาวัตถุเคมีภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

33) ผู้ช่วยพยาบาล หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์ขั้น มูลฐานแก่ผู้ป่วยทางร่างกายหรือจัดตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้ เช่น ปฐมพยาบาลเบื้องต้น จัดเตรียม เก็บรักษาเครื่องมือทุกชนิดให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้อยู่เสมอ ศึกษา สังเกตอาการผู้ป่วย เพื่อดำเนินการพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

34) นายช่างเทคนิค หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความชำนาญค่อนข้างสูง เกี่ยวกับการสร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับโลหะและไฟฟ้า คุมการทำงานของเครื่องจักร รวบรวมข้อมูลและจัดทำประวัติการ ซ่อมสร้าง ช่วยคำนวณรายการและประมาณราคาในการดำเนินงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

35) เจ้าพนักงานบริหารงานอาคารสถานที่ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในการวางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ควบคุมตรวจสอบการ ดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานอาคารสถานที่ เช่น งานซ่อมบำรุง งานบริการสาธารณูปการ งานประสาน การออกแบบและควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานคำนวณรายการและประมาณราคาในการ ดำเนินงานอาคารสถานที่ งานดูแลบำรุงรักษาพื้นที่และสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งาน รักษาความปลอดภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

36) ช่างพิมพ์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับร่างแบบ ออกแบบ แม่พิมพ์ จำลอง แผนที่ กำหนดขนาด จัดงานป้อนตัวหนังสือ และตัวอักษรของแม่พิมพ์ ถ่ายรูปทางการพิมพ์ ล้างพิมพ์

แต่งและประกอบเนกาตีฟ ผสมหมึกพิมพ์ พิมพ์ภาพเส้นหรือภาพสกรีน พิมพ์ขาว-ดำ หรือพิมพ์ สอดสี เย็บเล่มทำปก เก็บรักษาต้นแบบแม่พิมพ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

37) นักวิชาการช่างศิลป์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับช่วยศึกษา ค้นคว้าในการ ออกแบบภาพ ฉากและตัวอักษรประกอบคำบรรยาย ออกแบบแผ่นป้าย แผ่นภาพประชาสัมพันธ์ เขียนภาพ ปั้นภาพและจำลองภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

38) ช่างเทคนิค หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้งและ บำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับโลหะและไฟฟ้า ควบคุมการทำงานของเครื่องจักร เบิกจ่ายเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ใช้ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

39) ช่างไฟฟ้า หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานช่วยติดตั้ง ประกอบ ดัดแปลง ปรับ บำรุงรักษา ซ่อมเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า เบิกจ่าย จัดเก็บรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูลในหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

40) นายช่างไฟฟ้า หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานก่อนช่างยาก เกี่ยวกับงานช่างไฟฟ้าที่ ก่อนช่างมีความยุ่งยากทางเทคนิค เช่น ตรวจ ทดสอบ สร้างส่วนประกอบ ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง แก้ไข ติดตั้ง และบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้ รวบรวมข้อมูลและประวัติการซ่อม และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

41) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับช่วยทดสอบ ซ่อม บำรุงรักษา ติดตั้ง ปรับปรุงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ จัดทำสถิติและบันทึกประวัติการซ่อมบำรุง เบิกจ่าย จัดเก็บดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

42) นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานก่อนช่างยากเกี่ยวกับงานช่าง อิเล็กทรอนิกส์ เช่น ทดสอบ ซ่อม บำรุงรักษา ติดตั้ง ปรับแต่ง จัดทำสถิติและบันทึกประวัติการซ่อม บำรุงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ จัดซื้อ จัดหา รับจ่ายและทำบัญชีวัสดุอุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ เขียน แบบวิศวกรรม อิเล็กทรอนิกส์ แบบชิ้นส่วนของเครื่องปฏิกรณ์ปรมาณู แบบชิ้นส่วนกล แบบอุปกรณ์การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ แบบบรรยายภาพประกอบการแสดงทางวิชาการ และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

43) วิศวกร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิเคราะห์ข้อมูลทางวิศวกรรมเพื่อ การวางแผน โครงการเกี่ยวกับวิศวกรรมด้านต่าง ๆ วิเคราะห์ วิจัย ค้นคว้า และการออกแบบ วางแผนผังทางด้านวิศวกรรม ช่วยวิศวกรระดับสูงศึกษาค้นคว้าเรื่องต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง

44) วิศวกรโยธา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานระดับต้นเกี่ยวกับงานวิชาชีพด้านวิศวกรรมโยธา เช่น ช่วยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล สำรวจ ซ่อมแซม บำรุงรักษา ช่วยควบคุมการก่อสร้างในงานด้านวิศวกรรมโยธา ให้บริการทางวิชาการ ช่วยสอน หรือฝึกอบรม ในสาขาวิศวกรรมโยธา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

45) เจ้าหน้าที่ห้องสมุด หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นที่ไม่ยาก เช่น ช่วยพนักงานห้องสมุดและบรรณารักษ์ดำเนินการจัดหา ดูแล เก็บรักษาและซ่อมแซมหนังสือ ดูแลรักษาวัสดุและครุภัณฑ์ ทำทะเบียน จัดหมวดหมู่หนังสือ ทำบัตรรายการหนังสือ แนะนำให้บริการนิสิต นักศึกษา ข้าราชการ และประชาชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

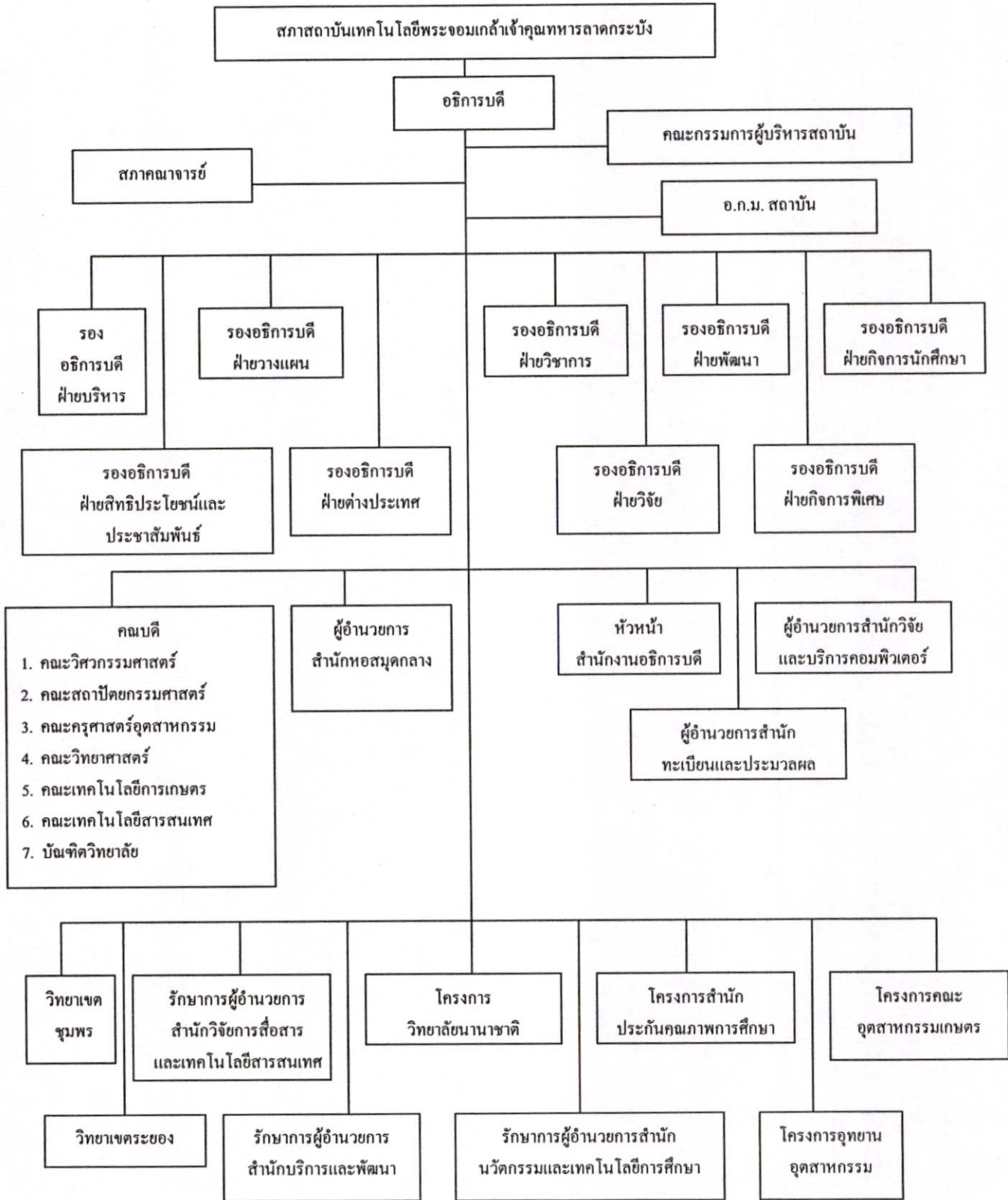
46) พนักงานห้องสมุด หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก เช่น ช่วยบรรณารักษ์ในการจัดหา ดูแล เก็บรักษาและซ่อมแซมหนังสือ รับผิดชอบอาคารวัสดุ และครุภัณฑ์ ทำทะเบียน จัดหมวดหมู่หนังสือ ทำบัตรรายการหนังสือ แนะนำให้บริการนิสิต นักศึกษา ข้าราชการ และประชาชน จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเผยแพร่ให้เกิดการใช้ห้องสมุดมากขึ้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

47) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี ตรวจสอบยอดเงินทศรองราชการ คงเหลือให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี เงินนอกงบประมาณทุกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.4 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติและเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐแห่งหนึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาวิชาชีพชั้นสูง ทางด้านวิชาการและ ทำการสอน ทำการวิจัย การค้นคว้าและการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจของประเทศ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และได้ดำเนินงานตามคำเนิการตามพันธกิจหรือภารกิจ ของสถาบันฯ มาเป็นเวลา 40 ปี ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สถาบันฯ มีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าตามลำดับอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากผลการจัดลำดับมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับเอเชีย ซึ่งในปี พ.ศ. 2543 สถาบันฯ ได้รับการจัดอันดับที่ 27 จาก 40 สถาบัน เป็นต้น และสถาบันฯ มีการโครงสร้างการบริหารงานที่ประกอบไปด้วยสภาสถาบันฯ ทำหน้าที่สูงสุดในการวางแผนและข้อบังคับของสถาบันฯ และพิจารณาเสนอจัดตั้ง การรวม และการยุบคณะ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย สำนัก และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ

ต่อทบวงมหาวิทยาลัย (กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน) รวมทั้งอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จากเงินรายได้ของสถาบัน ฯ พิจารณาและให้ความเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของสถาบัน ฯ ตามที่อธิการบดีเสนอ ซึ่งอธิการบดีนั้นมียอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการของสถาบัน ฯ ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบและข้อบังคับสถาบัน ควบคุมบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสถาบัน ฯ รักษาระเบียบวินัยและส่งเสริมกิจการนักศึกษา เป็นผู้แทนของสถาบัน ฯ จัดทำและเสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของสถาบัน ฯ ต่อสภาสถาบัน ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภาสถาบันมอบหมาย โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบในแต่ละฝ่าย และสถาบัน ฯ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นคณะ สำนัก กองต่าง ๆ โดยมีคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ดูแลรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการนั้น ๆ โดยมีรองคณบดีฝ่ายต่าง ๆ รองผู้อำนวยการสำนักต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติราชการแทนคณบดีตามที่คณบดีมอบหมาย และในแต่ละคณะ จะประกอบไปด้วยคณะกรรมการประจำคณะมีอำนาจหน้าที่ในการวางแผนงานของคณะให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน ฯ วางระเบียบและข้อบังคับของคณะ พิจารณาเสนอหลักสูตรการศึกษาของคณะต่อสภาสถาบัน ฯ จัดการและควบคุมการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของคณะ และในแต่ละคณะจะมีการแบ่งภาควิชา โดยมีหัวหน้าภาควิชาดูแลในแต่ละภาควิชา และในส่วนของบัณฑิตวิทยาลัยนั้นมีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของบัณฑิตวิทยาลัย และมีรองคณบดีฝ่ายต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติราชการแทนคณบดีตามที่คณบดีมอบหมาย ในส่วนของวิทยาลัย สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มีผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของวิทยาลัย สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และมีรองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการเพื่อปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการตามที่ได้รับมอบหมาย ตามโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่มา: สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา สจล. (2544: 4). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาปี 2544.

2.4.1 ข้อมูลพื้นฐานสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของสถาบัน

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

2.4.1.1 สภาพแวดล้อมระดับโลก

องค์กรค้าโลก ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นสินค้าบริการรูปแบบหนึ่งในระบบตลาดเสรี ประกอบกับทั่วโลกได้เข้าสู่ยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลต่อการแข่งขันในด้านการศึกษามากขึ้นเช่นเดียวกับการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจทำให้สังคมต้องปรับตัวเป็นสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้เพื่อให้ประเทศสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาอุดมศึกษาไทยเช่นเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของสถาบันฯ ได้ภายใต้สภาวะของความคุกคามและโอกาสแห่งโลกาภิวัตน์ สถาบันฯจะต้องสร้างความเป็นผู้นำทางการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภูมิภาคเอเชีย โดยใช้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านการศึกษาและการค้นคว้าวิจัย เป็นกุญแจสำคัญ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำสถาบันฯ ไปสู่สถาบันฯ ชั้นนำในระดับภูมิภาคต่อไปในอนาคต

2.4.1.2 สภาพแวดล้อมระดับชาติ

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

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

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

3. ภาระหนี้ต่างประเทศในช่วงปี 2540-2546 ประมาณการหนี้ต่างประเทศมีจำนวน ยอดหนี้เงินกู้ต่างประเทศเพิ่มขึ้นจาก 17,014 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็น 45,848 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือ เพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่าและภาระการชำระหนี้คืนเงินกู้เพิ่มขึ้นจาก 1,713 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็น 7,321 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในช่วงเวลาเดียวกัน

4. แนวโน้มงบประมาณอุดมศึกษา ในรัฐธรรมนูญ มาตรา 78 กำหนดไว้ว่า การมี สิทธิในการรับการศึกษาอบรมขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียนจากสาระสำคัญดังกล่าวทำให้แนวโน้มงบประมาณอุดมศึกษาที่รัฐจะต้องจัดสรร ให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ อาจจะไม่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ๆ มา

5. การปฏิรูประบบราชการ การลดขนาดและกำลังคนของภาครัฐ การให้ออกคนเข้ามาเป็นผู้ดำเนินการในกิจกรรมของรัฐ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานของสถาบันฯ

6. ศักยภาพการสื่อสาร โทรคมนาคม การขยายตัวของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ประกอบกับการสื่อสารโทรคมนาคม ที่ได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลต่อ รูปแบบการเรียนการสอนทำให้เกิดการศึกษาไร้พรมแดน

สถาบันฯ จะต้องเตรียมปรับปรุงการดำเนินการตามภารกิจในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประกันคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบผลการ ปฏิบัติงาน การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การเพิ่มประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณ การ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน การสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือทางเทคโนโลยี รวมทั้ง ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว อิสระ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของภูมิภาคและประเทศต่อไป

2.4.1.3 สภาพแวดล้อมภายใน

สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานของสถาบันฯ เท่านั้น แต่ยังมีผลต่อสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งในที่สุดจะส่งผลถึง พันธกิจของสถาบันฯ สภาพแวดล้อมภายใน อันได้แก่ โครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิม พฤติกรรม และลักษณะนิสัยของบุคลากรแบบเก่า ๆ การบริหารแบบยึดถือหน่วยงาน การแสดงความเป็น เจ้าของ การไม่ทำงานเพื่อส่วนรวมหรือในภาพรวม มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความแบ่งแยกใน สถาบันฯ มากกว่าความร่วมมือเพื่อส่วนรวมหรือร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่ง สภาพแวดล้อมดังกล่าว ไม่เหมาะสมกับสภาพการแข่งขันที่เกิดขึ้นและนับวันจะเพิ่มขึ้น

2.4.1.4 สถานภาพของสถาบัน

1. จุดแข็ง

1.1 สถาบันฯ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่จัดการเรียนการสอนทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเน้นการเรียนการสอน ด้านปฏิบัติ มีบุคลากรที่พร้อมด้วยคุณวุฒิ คุณภาพ และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย

1.2 สถาบันฯ มีผลงานวิจัยในระดับชาติที่มีคุณภาพและสามารถนำไปพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมและประเทศได้

2. จุดอ่อน

2.1 สถาบันฯ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทิศทางนโยบายและแผนงานไม่มีความอิสระและชัดเจน ซึ่งทำให้ระบบบริหารจัดการในภาพรวมขาดเอกภาพ

2.2 งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐไม่เพียงพอ โดยเฉพาะทางด้านวิจัย

2.3 สถาบันฯ ประสบปัญหาในเรื่องคุณภาพของอาจารย์ เมื่อเทียบกับภาพรวมของมหาวิทยาลัยอื่นของรัฐ อยู่ในอัตราส่วนที่ต่ำ ตลอดจนสัดส่วนอาจารย์คือนักศึกษาไม่เหมาะสม เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย

2.4 บุคลากรมีความผูกพันกับสถาบันฯ ในอัตราส่วนที่น้อยมาก ตลอดจนพฤติกรรมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและบุคลากรในแต่ละสายมีน้อย

2.5 ปัญหาทางกายภาพ มีที่ตั้งห่างจากกรุงเทพฯ มีทางรถไฟและถนนสาธารณะผ่านในพื้นที่สถาบันฯ ทำให้พื้นที่ของสถาบันถูกแบ่งเป็น 4 ส่วน ยากต่อการจัดการในเรื่องระบบรักษาความปลอดภัย

อย่างไรก็ตามสถาบันฯ ได้มีเป้าหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของสถาบันฯ ต่อไปเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อสังคม เศรษฐกิจการเมือง เทคโนโลยี และเพื่อรองรับความต้องการทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคตได้

2.4.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ ปณิธาน และพันธกิจของสถาบัน (กองแผนงาน สจล. 2545 : 7) ดังนี้

ปรัชญา คือ การศึกษาวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ
วิสัยทัศน์ คือ มุ่งเป็นสถาบันชั้นนำทางการศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีระดับนานาชาติ

ปณิธาน คือ มุ่งมั่นให้การศึกษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม

พันธกิจ คือ พันธกิจตามพระราชบัญญัติสถาบันฯ ได้กำหนดไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการผลิตบัณฑิต

1.1 ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม

1.2 จัดการศึกษาชั้นสูงให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

1.3 มีความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ

2. ด้านการวิจัย

2.1 สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีคุณค่า เพื่อสนับสนุนงานวิชาการ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 สร้างงานวิจัยขั้นสูงที่เป็นเลิศทางวิชาการในระดับนานาชาติ

3. ด้านบริการวิชาการและบริการสังคม คือ ให้บริการวิชาการ ถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยีหลายรูปแบบที่เปิดกว้าง ส่งเสริมอย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในภูมิภาค

4. ด้านทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมไทย

5. ด้านการบริหารและการจัดการ คือ การพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหาร ตามหลักของการจัดการที่ดี

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถาบัน ฯ สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ จึงกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศ สามารถรับใช้หรือบริการสังคมได้ สามารถพึ่งตนเอง ประกอบธุรกิจส่วนตัวได้และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตร บุคลากร อุปกรณ์สื่อและแหล่งความรู้ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

3. เพื่อให้การจัดการศึกษาและถ่ายทอดความรู้ของวิทยาเขตให้มีคุณภาพระดับสากล

4. เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการกับต่างประเทศ

5. เพื่อผลิตงานวิจัยพื้นฐานและวิจัยประยุกต์ และพัฒนางานวิจัยในระดับชาติ และระดับนานาชาติโดยมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ

6. เพื่อให้บริการทางวิชาการถ่ายทอดเทคโนโลยี ผลงานทางวิชาการเป็นที่พึง ชี้นำทางวิชาการต่อชุมชนและสังคม สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบัน ฯ กับภาคเอกชนในการพัฒนางานวิจัยเชิงพาณิชย์

7. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ปลูกฝังและสร้างค่านิยมให้เกิดความรักในศิลปและวัฒนธรรมไทย ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นคนดี จิตใจอ่อนโยน ตลอดจนเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยสู่สังคมโลก

8. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

เป้าหมาย

ด้านการผลิตบัณฑิต

1. คุณภาพบัณฑิตของสถาบันฯ เป็นที่ยอมรับของสังคม
2. บัณฑิตของสถาบันฯ มีคุณภาพ เป็นคนดี มีศีลธรรม เป็นผู้นำ พึ่งพาตนเองได้ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของประเทศ มีสุขภาพกาย-จิตดี มีความคิดเชิงบวก มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถทำงานเป็นทีมและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข
3. สถาบันฯ สามารถพัฒนาหลักสูตร ระดับปริญญาตรี-โท-เอก ให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากสถาบัน หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ
4. สถาบันฯ มีความสามารถในการรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยมีสัดส่วนการรับนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี : สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็น 95.3 : 4.7 และมีความสามารถในการปรับปรุง ขยายการผลิตบัณฑิตและเปิดหลักสูตรใหม่ในระดับบัณฑิตศึกษาโดยมีสัดส่วนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี : นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เป็น 76.6 : 23.4
5. สถาบันฯ มีสัดส่วนของอาจารย์วุฒิปริญญาเอกอย่างน้อยร้อยละ 35 ของอาจารย์ที่ทำการสอน
6. สถาบันฯ มีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ระบบการสอนทางไกล 2 ทาง และการใช้สื่อประสม เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาคโดยให้ผู้เรียนได้รับการเรียนการสอนที่มีคุณภาพในระดับสากล

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 เป็นผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการทางวิชาการของสังคมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนางานวิจัย

2. มีกองทุนสนับสนุนงานวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยี

ด้านทะนุถนอมศิลปะและวัฒนธรรมไทย

1. มีการฟื้นฟูและอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมไทยและประเพณีไทย โดยจัดให้มี ศูนย์กลางในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย และประเพณีไทย เพื่อให้นักศึกษาและบุคลากรเกิดความรัก ห่วงแหนศิลปวัฒนธรรมไทยและประเพณีไทย ตลอดจนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมไทย และประเพณีไทย
2. จัดกิจกรรมร่วมกันของด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของสถาบัน ฯ กับชุมชนโดยรอบสถาบันฯ

ด้านบริหารและการจัดการ

1. สถาบัน ฯ มีการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารภายในที่มีประสิทธิภาพมีอิสระคล่องตัวมีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (ตามหลักการจัดการที่ดี)
2. สถาบัน ฯ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ และได้รับการจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับรองรับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ
3. สถาบัน ฯ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริหารงาน
4. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษามีสุขภาพดีทั้งกายและใจ

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ปิยฉัตร พงษ์กระจำง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเจียรไนเพชร เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 256 คน พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 12 ปัจจัย สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงในปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ และมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำในปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงาน สถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ อายุงาน พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อายุไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาไม่ใช่

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แผนกงานไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สัญญาชัย ถังแท้ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัท ไอบีเอ็ม สดอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ภูมิลำเนาเดิม สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ลำดับองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรม

ความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุดดังนี้ ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้และสวัสดิการ ลักษณะงานที่ทำ และทำเลที่ตั้งโรงงาน

ณัฐธณิษา หรอนันต์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น : กรณีศึกษาบริษัท เอ็นเอส อีเล็กทรอนิกส์ กรุงเทพฯ (1993) จำกัด พบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อทุกปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยการบังคับบัญชา รองลงมาได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยการยกย่อง ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความก้าวหน้าส่วนตัวและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ปัจจัยสภาพการทำงาน ปัจจัยค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน และปัจจัยนโยบายบริษัทฯ และปัจจัยในด้านการจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และความพึงพอใจ พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับต้น คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ส่วนตัวต่อเดือน ทุกปัจจัยมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ศิริพร รัตนพันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และประเภทการจ้างงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทการจ้างงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพ ด้าน

ผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ศศิธร ต้นเรืองวงษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง พบว่า

1. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลความ

สุปราณี เดิมเตชาดิพงษ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD และการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีระดับความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2.5.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

วันทนีย์ นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรโดยพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ไม่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่า ปัจจัยด้านความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยย่อยด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน พบว่าปัจจัยย่อยทุกด้านคือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กร และการพิจารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทนที่มีปัจจัยย่อยคือ ความ

พึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยในภาพรวมแล้วพนักงานบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ประภัสสร ขุนพิลึก (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ความผูกพันของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร ที่มีต่อหน่วยงานเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและความภักดีต่อหน่วยงาน พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.73 และ 4.12

ความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ รวมทั้งความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ พบว่า อาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42, 3.25, 3.06 และ 2.98 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานพบว่า ในภาพรวมอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

มนทิรา ซ่อดอกรัก (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี พบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.470$) และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.510$)

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์จากการทำงาน และด้านรางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ
 - 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการพลเรือน สายสนับสนุนงานวิชาการ
1	สำนักงานอธิการบดี	110
2	สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์	38
3	สำนักทะเบียนและประมวลผล	21

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการพลเรือน สายสนับสนุนงานวิชาการ
4	สำนักหอสมุดกลาง	51
5	คณะวิศวกรรมศาสตร์	86
6	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	34
7	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	22
8	คณะวิทยาศาสตร์	62
9	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	50
10	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	3
11	บัณฑิตวิทยาลัย	10
12	วิทยาเขตชุมพร	15
รวม		502

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (2549)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างของการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

โดยที่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 502 คน

e = ค่าความคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

ค่าที่คำนวณได้คือ n = 223 คน

และเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยลักษณะของคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยลักษณะของแบบสอบถามมี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 107-108) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านผู้บังคับบัญชา
5. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 107-108) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถาม 3 ลักษณะคือ

1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 2 ข้อ

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
3. สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน รายละเอียดดังได้กล่าวข้างต้น และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังนี้
 - 1) ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 - 2) ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 - 3) ผศ.ไพฑูรย์ พิมพ์ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

- 4) นายเพิ่มสุข สุภาเจริญ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 5) นางศิวพร สังข์สุพงษ์ หัวหน้างานบริหารงานบุคคล หน่วยงานการเจ้าหน้าที่
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

3.3.1.1 ส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้วยตนเอง ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว พร้อมด้วยหนังสือราชการจากหน่วยบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแล้วตอบกลับคืนผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะมารับแบบสอบถามที่ได้ตอบเรียบร้อยแล้วด้วยตนเอง

3.3.1.2 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในการที่จะนำมาใช้ประโยชน์ได้

3.3.1.3 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด

3.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์

3.4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด นำเสนอข้อมูลแต่ละข้อ คือ ความถี่และร้อยละ พร้อมกับการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.4.2.2 นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำมาเปรียบเทียบเพื่อแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และทำการเปรียบเทียบระดับคะแนนความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และส่วนของคำถามปลายเปิด (Open Ended) เป็นความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร นำเสนอในรูปแบบการพรรณนา

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 75) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 75) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000-0.999	หมายถึง	มีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป	หมายถึง	มีการกระจายของข้อมูลแตกต่างกันมาก

3.4.2.3 นำข้อมูลความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ประมวลหาความสัมพันธ์โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ซึ่งมีค่าตั้งแต่ +1 ถึง -1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรอาจไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายคลึงตามกัน ถ้าเป็นไป

ในทางลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัว มีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์ จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
สูงกว่า 0.60-0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
สูงกว่า 0.40-0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ระหว่าง 0.20-0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

3.4.3 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
สมมติฐานที่ 1.1 : ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 : ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.3 : ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 : ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 : ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 : ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.1 : ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบังที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.2 : ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบังที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 : ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบังที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อ ความผูกพัน ต่อองค์การแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 : ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบังที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 : ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบังที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One - way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.6 : ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบังที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	Pearson Product Moment Correlation

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis Statistics)

3.5.1.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137-143)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.2)$$

เมื่อ	\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	$\sum X$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	X	หมายถึง	คะแนนของแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.3)$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง	คะแนนของแต่ละคน
	n	หมายถึง	จำนวนคนทั้งหมด

3.5.1.3 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.4)$$

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 144 - 145)

3.5.2.1 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยค่าสถิติ Independent t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 :162-163) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.5)$$

เมื่อ

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.7)$$

n_1 แทนขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทนขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

\bar{X}_1 แทนค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 แทนค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

โดยมี

$$df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.9)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ $H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$
 $H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.10)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.11)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$

หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$

หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.2.2 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of variance) สมมติฐาน

สถิติที่ใช้ทดสอบ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$,เมื่อ $i \neq j$ โดยที่ $i, j = 1, 2, \dots, k$

สถิติที่ใช้ทดสอบ คำนวณหาค่า F จากสูตรต่อไปนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 170)

$$\text{สูตร} \quad F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.12)$$

ตารางที่ 3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ

k คือจำนวนกลุ่ม

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด

x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.5.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสิ่งทดสอบทีละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณและมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีนี้ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์. 2547 : 180-182)

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$\text{สูตร} \quad LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.13)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณหาค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เมื่อ $i \neq j$ โดยที่ $i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

3.5.3 การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

$$\begin{aligned} \text{สมมติฐาน} \quad H_0 : \rho &= 0 \\ H_1 : \rho &\neq 0 \end{aligned}$$

เมื่อ ρ เป็นความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานกับความผูกพันต่อองค์กร
สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144-145 , 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.14)$$

เมื่อ t คือค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2] [n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3.15)$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y
 X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X
 Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y
 n หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = N - 2$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า t ที่คำนวณน้อยกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p -value ถ้าน้อยกว่า α แสดงว่าตัวแปรคู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้ามีเครื่องหมายลบ จะมีความสัมพันธ์กลับกัน ถ้าไม่มีเครื่องหมาย แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือตามกัน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545 : 440)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม รัวคืนมาได้ทั้งหมด 216 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.86 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 6 ตอนดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด

4.2 ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศต่างกัน

4.3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีอายุต่างกัน

4.3.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

4.3.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน

4.3.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน

4.3.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

4.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.4.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีอายุต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน

4.4.6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

4.5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 223 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 216 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.86 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ราย)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	58	26.90
หญิง	158	73.10
รวม	216	100
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	37	17.10
มากกว่า 35 - 45 ปี	105	48.60
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	74	34.30
รวม	216	100
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	15	7.00
ระดับปริญญาตรี	137	63.40
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	64	29.60
รวม	216	100
4 ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับ 1-3	4	1.90
ระดับ 4-6	144	66.70
ระดับ 7	52	24.00
ระดับ 8 ขึ้นไป	16	7.40
รวม	216	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ราย)	ร้อยละ (%)
5. ระยะเวลาการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	21	9.70
10 - 20 ปี	123	56.90
มากกว่า 20-30 ปี	66	30.60
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	6	2.80
รวม	216	100
6. หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานอธิการบดี	48	22.20
สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์	14	6.50
สำนักทะเบียนและประมวลผล	9	4.20
สำนักหอสมุดกลาง	23	10.60
คณะวิศวกรรมศาสตร์	35	16.20
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	15	7.00
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	10	4.60
คณะวิทยาศาสตร์	27	12.50
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	22	10.20
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	0.50
บัณฑิตวิทยาลัย	5	2.30
วิทยาเขตชุมพร	7	3.20
รวม	216	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นดังต่อไปนี้
เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 216 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 158 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.10 เพศชาย 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.90

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 216 ราย ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี จำนวน 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมามีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 74 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.30 และมีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.10 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 216 ราย ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 137 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.60 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 216 ราย ส่วนใหญ่ระดับตำแหน่งงาน ระดับ 4-6 จำนวน 144 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือ ระดับ 7 จำนวน 52 ราย คิดเป็น ร้อยละ 24.00 ระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.40 และระดับ 1-3 จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 216 ราย ส่วนใหญ่ทำงาน 10-20 ปี จำนวน 123 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.90 รองลงมาคือ มากกว่า 20-30 ปี จำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.60 น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.70 และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 216 ราย ส่วนใหญ่ สังกัดการทำงาน สำนักงานอธิการบดี จำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.20 รองลงมาคือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.20 คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.50 สำนักหอสมุดกลาง จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.60 คณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.20 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.00 สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.50 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.60 สำนักทะเบียนและประมวลผล จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.20 วิทยาเขตชุมพร จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.20 บัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.30 และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

4.2 ระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 216 คน ที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ผลการวิจัย ดังตารางที่ 4.2 - ตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจในงาน และลำดับที่ จำแนกตามรายชื่อของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในงาน	n = 216		ระดับ ความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านลักษณะงาน				
1.	ท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.87	0.791	มาก	3
2.	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหายความสามารถ	3.71	0.841	มาก	6
3.	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกของท่าน	3.69	0.824	มาก	7
4.	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความถนัดของท่าน	3.76	0.843	มาก	5
5.	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงกับความรู้ของท่าน	3.63	0.955	มาก	8*
6.	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงกับความต้องการของท่าน	3.63	0.895	มาก	8*
7.	ท่านภาคภูมิใจที่งานในความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร	4.01	0.765	มาก	1
8.	ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.63	0.890	มาก	8*
9.	ท่านรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจกับผลงานที่ได้ทำไปแล้ว	3.80	0.808	มาก	4
10.	ท่านพึงพอใจที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำอย่างเต็มที่	3.90	0.827	มาก	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	0.612	มาก	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในงาน	n = 216		ระดับ ความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
11	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มเติม	3.28	0.997	ปานกลาง	5
12	องค์การของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม และดูงานอย่าง สม่ำเสมอ	2.99	1.030	ปานกลาง	7
13	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อย่างยุติธรรม	3.03	1.054	ปานกลาง	6
14	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความมั่นคง	3.93	0.783	มาก	1
15	ตำแหน่งงานปัจจุบัน ช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าใน อาชีพที่คาดหวังไว้	3.35	0.908	ปานกลาง	3
16	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีความก้าวหน้า	3.34	0.831	ปานกลาง	4
17	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาด้วย ความรู้สึที่ดี และมีความมั่นคงในการทำงาน	3.60	0.878	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม		3.36	0.678	ปานกลาง	
18	ด้านเพื่อนร่วมงาน ท่านรู้สึกพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับ เพื่อนร่วมงาน	3.33	1.021	ปานกลาง	7
19	ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.789	มาก	3*
20	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในด้านการงานและส่วนตัวเสมอ	3.75	0.723	มาก	2
21	ท่านพอใจในความร่วมมือและการช่วยเหลือกันและ กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.830	มาก	3*
22	ท่านให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.04	0.717	มาก	1
23	ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของ เพื่อนร่วมงาน	3.73	0.942	มาก	5
24	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.65	0.871	มาก	6
ค่าเฉลี่ยรวม		3.71	0.689	มาก	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในงาน	n = 216		ระดับ ความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
25	ด้านผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน	3.67	0.935	มาก	1
26	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบังคับบัญชา	3.55	0.968	มาก	2
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.42	1.008	ปานกลาง	3*
28	ท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.42	1.036	ปานกลาง	3*
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	3.42	1.036	ปานกลาง	3*
30	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ และปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเสมอ ทำให้รู้สึกมีความมั่นใจในการทำงาน	3.25	1.049	ปานกลาง	7*
31	ผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น	3.25	1.018	ปานกลาง	7*
32	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านนำแนวความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	3.35	1.019	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม		3.41	0.901	ปานกลาง	
33	ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากองค์กรในขณะนี้	3.15	0.818	ปานกลาง	3
34	ท่านพอใจในอัตรากำลังเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานภายในองค์กร	2.56	0.933	ปานกลาง	9
35	เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของท่านกับคนอื่น ๆ แล้วท่านมีความพอใจ	3.00	0.852	ปานกลาง	4
36	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2.87	0.918	ปานกลาง	7
37	ท่านคิดว่ารายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.90	0.902	ปานกลาง	5
38	ท่านรู้สึกพอใจกับวิธีการจ่ายเงินเดือนขององค์กร	3.44	0.943	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในงาน	n = 216		ระดับ ความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
39	ระบบพิจารณาขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส มีความยุติธรรม	2.62	0.995	ปานกลาง	8
40	ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	2.88	0.888	ปานกลาง	6
41	ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่างๆ	3.72	0.776	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.01	0.667	ปานกลาง	
42	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ท่านพึงพอใจในอาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปขององค์กร	3.56	0.844	มาก	3
43	อาคาร สถานที่และบรรยากาศขององค์กรก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.37	0.880	ปานกลาง	8
44	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร	3.42	0.875	ปานกลาง	6
45	องค์กร มีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ	3.61	0.866	มาก	2
46	สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	3.52	0.930	มาก	4*
47	สถานที่ตั้งขององค์กร มีความรู้สึกสะดวกสบายในการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.84	0.872	มาก	1
48	การจัดสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการทำงาน มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.52	0.899	มาก	4*
49	ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งคู่มือต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.41	0.994	ปานกลาง	7
ค่าเฉลี่ยรวม		3.53	0.683	มาก	

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับความพึงพอใจในงาน ซึ่งจำแนกตามรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านลักษณะงาน

เป็นความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.76 และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.612 และระดับความพึงพอใจในงานของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านภาคภูมิใจที่งานในความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.01 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.765

ลำดับที่ 2 ท่านพึงพอใจที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำอย่างเต็มที่ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

ลำดับที่ 3 ท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าคุณเองประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความภาคภูมิใจกับผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ลำดับที่ 5 ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความถนัดของท่าน เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.76 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 6 งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.841

ลำดับที่ 7 ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกของท่าน เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.69 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 8 ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงกับความรู้ของท่าน ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงกับความต้องการของท่าน และท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.63 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.955 0.895 และ 0.890 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

เป็นความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678 และระดับพึงพอใจในงานของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความมั่นคง เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาด้วยความรู้สึที่ดี และมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ลำดับที่ 3 ตำแหน่งงานปัจจุบัน ช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพที่คาดหวังไว้ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.908

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีความก้าวหน้า เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มเติม เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.997

ลำดับที่ 6 ท่านมีโอกาสดำเนินการที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.03 และมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.054

ลำดับที่ 7 องค์กรของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม และดูงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.99 และมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.030

ด้านเพื่อนร่วมงาน

เป็นความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.689 และระดับความพึงพอใจในงานของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานของท่าน เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.04 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.717

ลำดับที่ 2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในด้านการงานและส่วนตัวเสมอ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.723

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และท่านพอใจในความร่วมมือและการช่วยเหลือกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือน

ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789 และ 0.830

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.73 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.942

ลำดับที่ 6 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.33 และมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.021

ด้านผู้บังคับบัญชา

เป็นความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901 และระดับความพึงพอใจในงานของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.935

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบังคับบัญชา เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.55 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.968

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน ท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงาน

อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.42 และมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.008 1.036 และ 1.036

ลำดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านนำแนวความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 และมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.019

ลำดับที่ 7 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ และปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเสมอ ทำให้รู้สึกมีความมั่นใจในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.25 และมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.049 และ 1.018

ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน

เป็นความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.01 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.667 และระดับความพึงพอใจในงานของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่างๆ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับ มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกพอใจกับวิธีการจ่ายเงินเดือนขององค์กร เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.44 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.943

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากองค์กรในขณะนี้ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของท่านกับคนอื่น ๆ แล้ว ท่านมีความพอใจ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

ลำดับที่ 5 ท่านคิดว่ารายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารรถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.90 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902

ลำดับที่ 6 ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.88 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.888

ลำดับที่ 7 ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.918

ลำดับที่ 8 ระบบพิจารณาขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส มีความยุติธรรม เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.62 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.995

ลำดับที่ 9 ท่านพอใจในอัตราค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานภายในองค์กร เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.56 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.933

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

เป็นความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.53 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.683 และระดับความพึงพอใจในงานของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานที่ตั้งขององค์กร มีความรู้สึกสะดวกสบายในการเดินทางมาปฏิบัติงาน เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 2 องค์กร มีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.866

ลำดับที่ 3 ท่านพึงพอใจในอาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปขององค์กรเป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844

ลำดับที่ 4 สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก และการจัดสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการทำงาน มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930 และ 0.899

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.42 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 7 ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งคู่มือต่างๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.994

ลำดับที่ 8 อาคาร สถานที่และบรรยากาศขององค์กรก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นข้อที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.880

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจในงาน และลำดับที่ของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายด้านของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ความพึงพอใจในงาน	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
1. ด้านลักษณะงาน	3.76	0.612	มาก	1
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.36	0.678	ปานกลาง	5
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.689	มาก	2
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.41	0.901	ปานกลาง	4
5. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน	3.01	0.667	ปานกลาง	6
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.53	0.683	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	0.705	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.705 แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.76 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.612

ลำดับที่ 2 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.689

ลำดับที่ 3 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.53 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.683

ลำดับที่ 4 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ลำดับที่ 5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678

ลำดับที่ 6 ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.01 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.667

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และลำดับที่ จำแนกตามรายชื่อของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	n = 216		ระดับ ความผูกพัน ต่อองค์กร	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ท่านพึงพอใจในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและ เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแนวคิดของท่าน	3.23	0.759	ปานกลาง	7
2	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร แห่งนี้	3.82	0.830	มาก	2
3	ท่านจงรักภักดีต่อองค์กรนี้เป็นอย่างมาก	4.01	0.731	มาก	1
4	ท่านพูดกับเพื่อนๆ ของท่านว่า องค์กรแห่งนี้เป็น องค์กรที่อยู่ในแนวหน้าเหมาะที่จะทำงานด้วย	3.58	0.837	มาก	4
5	ท่านมีความสุขในการทำงานถึงแม้ว่าไม่เห็นด้วยกับ นโยบายขององค์กร	3.70	0.810	มาก	3
6	ท่านรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจถ้ามีใครมาวิจารณ์ องค์กร ของท่านว่าไม่ดี	3.57	0.871	มาก	5

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	n = 216		ระดับ ความผูกพัน ต่อองค์กร	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
7	ท่านคิดว่า ท่านจะประสบความสำเร็จในชีวิต การทำงาน ถ้าท่านทำงานที่องค์กร นี้ต่อไป	3.55	0.817	มาก	6
ค่าเฉลี่ยรวม		3.63	0.616	มาก	
8	ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะ ช่วยให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ	4.13	0.710	มาก	3*
9	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อ สนองตอบต่อเป้าหมายขององค์กร	4.12	0.669	มาก	5*
10	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ ถ้าเห็นว่า เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.12	0.662	มาก	5*
11	ท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่อย่างเต็ม ความสามารถ	4.29	0.633	มาก	1
12	ท่านได้พยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงแก่องค์กร	4.25	0.665	มาก	2
13	เมื่อองค์กรของท่านมีกิจกรรมสำคัญ ท่านรู้สึกเต็มใจ ที่จะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้ ปฏิบัติ	4.13	0.752	มาก	3*
ค่าเฉลี่ยรวม		4.17	0.587	มาก	
14	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่เลือกทำงานกับองค์กรนี้ มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับองค์กรอื่น	3.92	0.800	มาก	2
15	ท่านจะมีความก้าวหน้าน้อยกว่านี้ หากท่านลาออก จากที่นี่ เมื่อไปทำงานที่อื่น	3.20	0.981	ปานกลาง	5
16	ท่านคิดว่าจะทำงานที่องค์กรนี้อย่างมีความสุข จนเกษียณอายุ	3.61	0.978	มาก	4
17	ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้วยความเต็มใจ	3.95	0.742	มาก	1

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	n = 216		ระดับ ความผูกพัน ต่อองค์กร	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
18	ท่านไม่ต้องกระตือรือร้นเพื่อหางานใหม่เพราะ คิดว่างานปัจจุบันนี้คืออยู่แล้ว	3.67	0.942	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม		3.67	0.676	มาก	

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจำแนกตามรายชื่อจากมากไปน้อย ดังนี้

ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

เป็นความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.63 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.616 และระดับความผูกพันต่อองค์กรของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านจงรักภักดีต่อองค์กรนี้เป็นอย่างมาก พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.01 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.731

ลำดับที่ 2 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830

ลำดับที่ 3 ท่านมีความสุขในการทำงานถึงแม้ว่าไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.70 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 4 ท่านพูดกับเพื่อนๆ ของท่านว่า องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่อยู่ในแนวหน้า เหมาะที่จะทำงานด้วย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ

มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจถ้ามีใครมาวิจารณ์องค์กรของท่านว่าไม่ดี พบว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.57 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 6 ท่านคิดว่า ท่านจะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ถ้าท่านทำงานที่องค์กรนี้ต่อไป พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.55 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.817

ลำดับที่ 7 ท่านพึงพอใจในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแนวคิดของท่าน พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.23 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.759

ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

เป็นความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.17 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.587 และระดับความผูกพันต่อองค์กรของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่อย่างเต็มความสามารถ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.29 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.633

ลำดับที่ 2 ท่านได้พยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงแก่องค์กร พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.25 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.665

ลำดับที่ 3 ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ และเมื่อองค์กรของท่านมีกิจกรรมสำคัญ ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม

ที่องค์กรมอบหมายให้ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.13 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.669 และ 0.752

ลำดับที่ 5 ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายขององค์กร และท่านเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ ถ้าเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.12 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.669 และ 0.662

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

เป็นความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.676 และระดับความผูกพันต่อองค์กรของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.742

ลำดับที่ 2 ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่เลือกทำงานกับองค์กรนี้ มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับองค์กรอื่น พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800

ลำดับที่ 3 ท่านไม่ต้องกระตือรือร้นเพื่อหางานใหม่เพราะคิดว่างานปัจจุบันนี้คืออยู่แล้ว พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.942

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าจะทำงานที่องค์กรนี้อย่างมีความสุขจนเกษียณอายุ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.978

ลำดับที่ 5 ท่านจะมีความก้าวหน้าน้อยกว่านี้ หากท่านลาออกจากที่นี่ เมื่อไปทำงานที่อื่นพบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.981

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายด้านของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ความผูกพันต่อองค์กร	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.63	0.616	มาก	3
2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.17	0.587	มาก	1
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.67	0.676	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82	0.656	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.656 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.17 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.587

ลำดับที่ 2 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน

ระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.676

ลำดับที่ 3 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ใน ระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.63 และมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.616

4.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง แสดงในตารางที่ 4.6

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงาน วิชาการ ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ยด้านเพศ				p-value
	เพศชาย (n = 58)		เพศหญิง (n = 158)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านลักษณะงาน	3.84	0.623	3.74	0.608	0.295
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.35	0.686	3.36	0.677	0.984
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.685	3.72	0.692	0.619
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.34	0.975	3.44	0.876	0.511
5. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน	3.13	0.715	2.97	0.646	0.146
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.50	0.716	3.54	0.673	0.729
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	0.733	3.46	0.695	0.892

Search
or?

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.892 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน

4.3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใน 3 ช่วงอายุ แสดงในตารางที่ 4.7

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ยด้านอายุ			p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี (n = 37)	มากกว่า 35-45 ปี (n = 105)	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป (n = 74)	
1. ด้านลักษณะงาน	3.67	3.75	3.78	0.941
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.53	3.32	3.38	0.787
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.88	3.70	3.67	0.705
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.64	3.39	3.39	0.826
5. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน	3.33	3.02	3.02	0.447
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.70	3.49	3.59	0.717
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	3.45	3.47	0.813

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA ของค่าเฉลี่ยรวม พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.813 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน

4.3.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ยด้านวุฒิการศึกษา			p-value
	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (n = 15)	ระดับปริญญาตรี (n = 137)	สูงกว่าระดับปริญญาตรี (n = 64)	
1. ด้านลักษณะงาน	3.69	3.77	3.77	0.877
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.39	3.40	3.28	0.516
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.88	3.73	3.63	0.406
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.43	3.45	3.34	0.688
5. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน	3.16	3.07	2.86	0.069
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.85	3.55	3.41	0.066
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	3.50	3.38	0.245

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA ของค่าเฉลี่ยรวม พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.245 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ในภาพรวม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม

สมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วุฒิกการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน

4.3.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ยด้านระดับตำแหน่งงาน				p-value
	ระดับ 1-3 (n = 4)	ระดับ 4-6 (n = 144)	ระดับ 7 (n = 52)	ระดับ 8 ขึ้นไป (n = 16)	
1. ด้านลักษณะงาน	3.85	3.68	3.94	3.94	0.035*
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.57	3.28	3.49	3.63	0.068
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.54	3.71	3.79	3.55	0.637
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.75	3.32	3.55	3.77	0.123
5. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน	3.19	2.97	3.04	3.28	0.321
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.66	3.48	3.60	3.80	0.266
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	3.40	3.57	3.66	0.077

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA ของค่าเฉลี่ยรวม พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.077 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวม ความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับ

ตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD แสดงในตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับตำแหน่งงาน	กลุ่มที่	\bar{X}	ระดับ 4-6	ระดับ 7	ระดับ 8 ขึ้นไป
ด้านลักษณะงาน	ระดับ 1-3	3.59	0.577	0.773	0.782
	ระดับ 4-6	3.40	-	0.008**	0.098
	ระดับ 7	3.57	-	-	0.984
	ระดับ 8 ขึ้นไป	3.66	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-6 มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน ระดับ 7 ที่ค่า p-value 0.008 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกนั้นทุกกลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ยด้านระยะเวลาการทำงาน				p-value
	น้อยกว่า 10 ปี (n = 21)	10-20 ปี (n = 123)	มากกว่า 20-30 ปี (n = 66)	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป (n = 6)	
1. ด้านลักษณะงาน	3.85	3.75	3.77	3.82	0.913
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.47	3.36	3.30	3.79	0.328
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.85	3.77	3.61	3.21	0.095
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.42	3.39	3.41	4.17	0.231
5. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน	3.02	2.96	3.11	3.20	0.457
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.48	3.48	3.59	4.08	0.151
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51	3.45	3.46	3.71	0.632

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA ของค่าเฉลี่ยรวม พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.632 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน

4.3.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ยด้านหน่วยงานที่สังกัด											p-value
	สนง. อธิการ บดี (n=48)	สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ (n=14)	สำนักทะเบียนและประมวลผล (n=9)	สำนักหอสมุดกลาง (n=23)	คณะวิศวกรรมศาสตร์ (n=35)	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (n=15)	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (n=10)	คณะวิทยาศาสตร์ (n=27)	คณะเทคโนโลยีการเกษตร (n=22)	บัณฑิตวิทยาลัย (n=5)	วิทยาเขตชุมพร (n=7)	
1. ด้านลักษณะงาน	3.83	3.69	3.50	3.95	3.71	4.06	3.57	3.69	3.62	3.70	3.97	0.307
2. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	3.42	3.28	3.21	3.71	3.32	3.47	2.73	3.36	3.28	3.54	3.20	0.061
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.84	3.79	3.67	3.68	3.81	3.99	3.36	3.60	3.50	3.91	3.14	0.103
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.48	3.24	3.69	3.82	3.45	3.24	2.95	3.40	3.28	3.53	2.91	0.274
5. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน	3.10	3.21	2.89	2.94	2.97	3.27	2.71	2.84	3.15	3.42	2.54	0.132
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.63	3.84	3.40	3.74	3.41	3.68	2.95	3.54	3.49	3.50	2.82	0.009**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	3.51	3.39	3.64	3.45	3.62	3.04	3.40	3.39	3.60	3.10	0.061

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่าง มีเพียง 1 คน จึงไม่สามารถนำมาคำนวณ โดยวิธี One-way ANOVA

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA ของค่าเฉลี่ยรวม พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.061 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวม พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในงาน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD แสดงในตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่า p-value ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ ภาชนะสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	กลุ่มที่	\bar{X}	หน่วยงานที่สังกัด										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ด้านสถานที่	1. สำนักงานอธิการบดี	3.55	-	.477	.145	.429	.404	.195	.231	.343	.190	.664	0.554
และสิ่งอำนวยความสะดวก	2. สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์	3.51	-	-	.461	.220	.924	.107	.628	.970	.721	.982	0.326
ความสะดวก	3. สำนักทะเบียนและประมวลผล	3.39	-	-	.064	.356	.031*	.803	.432	.625	.558	0.127	
	4. สำนักหอสมุดกลาง	3.64	-	-	-	.151	.581	.104	.131	.072	.412	0.929	
	5. คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.45	-	-	-	-	.066	.519	.867	.575	.969	0.305	
	6. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.62	-	-	-	-	-	.051	.058	.032*	.255	0.752	
	7. คณะเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม	3.04	-	-	-	-	-	-	.611	.836	.698	0.184	
	8. คณะวิทยาศาสตร์	3.40	-	-	-	-	-	-	-	.703	.960	0.271	
	9. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.39	-	-	-	-	-	-	-	-	.922	0.651	
	10. บัณฑิตวิทยาลัย	3.60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.449	
	11. วิทยาเขตชุมพร	3.10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักทะเบียนและประมวลผล มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นทุกกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด คณะเทคโนโลยีการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นทุกกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

4.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.4.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ยด้านเพศ				p-value
	เพศชาย (n = 58)		เพศหญิง (n = 158)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.64	0.631	3.64	0.613	0.996
2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.25	0.619	4.14	0.575	0.252
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.82	0.696	3.62	0.662	0.059
เฉลี่ยรวม	3.90	0.563	3.80	0.501	0.223

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของค่าเฉลี่ยรวม พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.223 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ยด้านอายุ			p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี (n = 37)	มากกว่า 35-45 ปี (n = 105)	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป (n = 74)	
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.73	3.60	3.67	0.904
2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.88	4.15	4.28	0.106
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.60	3.70	3.71	0.440
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	3.82	3.89	0.432

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA ของค่าเฉลี่ยรวม พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.432 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ยด้านวุฒิการศึกษา			p-value
	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (n = 15)	ระดับปริญญาตรี (n = 137)	สูงกว่าระดับปริญญาตรี (n = 64)	
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.83	3.68	3.51	0.097
2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.12	4.11	4.30	0.095
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.84	3.72	3.52	0.086
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	3.84	3.78	0.552

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA ของค่าเฉลี่ยรวม พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.552 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์กร ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ยด้านระดับตำแหน่งงาน				p-value
	ระดับ 1-3 (n = 4)	ระดับ 4-6 (n = 144)	ระดับ 7 (n = 52)	ระดับ 8 ขึ้นไป (n = 16)	
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.54	3.59	3.76	3.77	0.306
2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.88	4.12	4.29	4.30	0.195
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.35	3.63	3.80	3.68	0.326
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	3.77	3.95	3.89	0.148

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA ของค่าเฉลี่ยรวม พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.148 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ยด้านระยะเวลาการทำงาน				p-value
	น้อยกว่า 10 ปี (n = 21)	10-20 ปี (n = 123)	มากกว่า 20-30 ปี (n = 66)	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป (n = 6)	
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.71	3.63	3.63	3.64	0.960
2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.87	4.21	4.19	4.11	0.101
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.54	3.66	3.75	3.33	0.374
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	3.84	3.86	3.70	0.630

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA ของค่าเฉลี่ยรวม พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.630 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.4.6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อการ	ค่าเฉลี่ยตามหน่วยงานที่สังกัด											p-value
	สนง. อธิการ บดี (n=48)	สำนักวิจัยและบริการ คอมพิวเตอร์ (n=14)	สำนักทะเบียนและประมวลผล (n=9)	สำนักหอสมุดกลาง (n=23)	คณะวิศวกรรมศาสตร์ (n=35)	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (n=15)	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (n=10)	คณะวิทยาศาสตร์ (n=27)	คณะเทคโนโลยีการเกษตร (n=22)	บัณฑิตวิทยาลัย (n=5)	วิทยาเขต บุพผ (n=7)	
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร	3.71	3.54	3.30	3.73	3.64	4.00	3.29	3.61	3.65	3.57	3.35	0.158
2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.29	4.02	3.57	4.25	4.02	4.18	4.10	4.17	4.36	4.30	4.31	0.051
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.78	3.67	3.18	3.71	3.70	3.76	3.20	3.75	3.72	3.52	3.34	0.190
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	3.75	3.35	3.90	3.79	3.98	3.53	3.84	3.91	3.80	3.67	0.092

หมายเหตุ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่าง มีเพียง 1 คน จึงไม่สามารถนำมาคำนวณ โดยวิธี One-way ANOVA

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA ของค่าเฉลี่ยรวม พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.092 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	p-value
ความพึงพอใจในงาน	1	0.607	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กร	-	1	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่า Correlation Coefficient เท่ากับ 0.607 จัดได้ว่ามีความสัมพันธ์กัน

4.6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.6.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

1. การที่มีจำนวนนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น ควรเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มตามด้วย
2. ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม ยุติธรรมในทุกๆ ด้านเพื่อไม่ให้เกิดการแตกแยกในองค์กร
3. ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับทั่วไป
4. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความมุ่งหวัง จึงส่งผลให้เกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ
5. การเปลี่ยนวาระของผู้บริหารส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรต้องเปลี่ยนไปตามสมัยของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวาระของผู้บริหารแต่ละสมัยเกิดความไม่ได้รับความยุติธรรม
6. ควรจัดอุปกรณ์ในการทำงานให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
7. สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถเสนอแนวความคิดและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร
8. ควรจัดการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน
9. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ควรปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล
10. การติดตามนโยบายการบริหารและการจัดการ ควรมีการจัดสรรเงินรายได้ การสนับสนุนงานวิชาการทำแผนงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติ
11. ผู้บังคับบัญชาต้องมีความชัดเจน โปร่งใส โอกาสในการได้เลื่อนขั้นได้ตามความเหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ
12. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป
13. ระบบสาธารณูปโภค ควรมีการปรับปรุง เพื่อความสะดวกในการติดต่อของบุคคลภายนอก
14. ควรมีการจัดสวัสดิการ เช่น สถานที่พักผ่อนไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร

4.6.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความสุขกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
2. ยินดีทุ่มเทกำลังแรงกาย แรงใจให้กับองค์กร เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนเสาหลักและมั่นคง
3. การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและปฏิบัติต่อกันมา คือ การสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับผู้ปฏิบัติงาน
4. ความผูกพันกับองค์กรขึ้นกับผู้บริหาร
5. ความผูกพันต่อองค์กรมาจากสำนักแห่งความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การได้รับความยุติธรรม
6. ควรมีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อองค์กร และทำตนเป็นแบบอย่าง รวมถึงการให้ความเสมอภาคและยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น พิธีรับพระราชทานปริญญาบัตร งานกฐินพระราชทาน งานประกันคุณภาพ และงานจัดนิทรรศการ เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้จกกัน ซึ่งจะนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กร
8. องค์กรควรสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
9. ควรมีการปลูกจิตสำนึก “รักองค์กร”
10. ควรจัดทำสื่อที่เป็นสัญลักษณ์ของสถาบันฯ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีกลุ่มประชากรสำหรับการวิจัยคือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 158 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.10

2. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี จำนวน 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.60

3. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 137 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.40

4. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับ 4-6 จำนวน 144 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.70

5. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 123 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.90

6. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่ สังกัดการทำงานสำนักงานอธิการบดี จำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.20

5.1.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5.1.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.705

และเมื่อพิจารณา ระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกรายด้าน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.612

2. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.678

3. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.689

4. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.901

5. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.943

6. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.683

5.1.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.656

และเมื่อพิจารณา ระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้าน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.616

2. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.587

3. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.676

5.1.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการพลเรือนใน

สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-6 มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน ระดับตำแหน่งงานระดับ 7

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักทะเบียนและประมวลผล มีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิมัธยมศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.6 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.4 ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผลการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

การสร้าง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร นั้น ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มาจากนโยบายและผู้บริหารที่ต้องมีความยุติธรรม มีคุณธรรม และการมอบหมายงานให้ผู้ที่ได้บังคับบัญชาควรให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล และนโยบายของการบริหารงานควรมีความเด่นชัดแน่นอน ควรมีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อองค์กร

และทำตนเป็นแบบอย่าง รวมถึงการให้ความเสมอภาคและยุติธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชาและควรมี การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถเสนอแนวความคิดและได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บริหาร อีกทั้งควรจัดการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน การ ติดตามนโยบายการบริหารและการจัดการจากรัฐบาล ควรมีการจัดสรรเงินรายได้ในด้านระบบ สาธารณูปโภค และสวัสดิการควรมีให้เพียงพอกับความต้องการ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และปฏิบัติสืบต่อกันมา คือ การสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการปลูกจิตสำนึก “รักองค์กร”

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง” สามารถอภิปรายผลจากการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงาน วิชาการ ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงาน วิชาการที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัย ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brush et.al (1987) และ Greenhaus, Parasuraman and Wormley (1990) ที่พบว่าพนักงานเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับเดียวกันถึงแม้ว่าจะ ไม่ได้ทำงานชนิดเดียวกัน เพราะผู้หญิงมีการคาดหวังจากงานน้อย ถึงแม้ความก้าวหน้าและ ค่าตอบแทนน้อยกว่าผู้ชายในขณะที่ทำงานที่เหมือนกันก็ตาม ซึ่งอาจจะเกิดจากการยอมรับของผู้หญิงที่มีมานานแล้วในหลายชั่วคนตั้งแต่ในอดีตที่ผู้หญิงจะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งต่างๆ น้อยและค่าตอบแทนที่จะไม่สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร รัตนพันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในจังหวัดพิษณุโลก ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ประภัสสร ขุนพิลึก (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ คือ จรัส เพ็ชรเทียง (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน และผลงานวิจัยของ ปรีชา เล่ห์บ้านเกาะ (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของผู้สื่อข่าวกองบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านเพื่อนร่วมงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$) เพราะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานไม่ซับซ้อน การได้รับความช่วยเหลือในกลุ่มผู้ร่วมงานและการมีสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อประสานงาน จึงส่งผลให้งานนั้นบรรลุผลที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามสำหรับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี แต่จะให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงานมากกว่า ($\bar{X} = 3.78$ และ $\bar{X} = 3.78$) เนื่องจากการที่ปฏิบัติงานมานาน จะทราบระบบและขั้นตอนการทำงาน ยอมรับในหน้าที่ที่รับผิดชอบ จึงส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุข และได้รับการพิจารณาปรับค่าตอบแทนได้ตามที่ต้องการ ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) ได้เคยกล่าวว่า การเกิดความสุขจากการทำงาน การได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย จะสามารถส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยะ นิยมวงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินฝ่ายมาตรฐานการบริการ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา พินพรหมราช (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ คือ ศิริพร รัตนพันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ จึงอาจสรุปได้ว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$) การได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสบายใจจึงเป็นเหตุผลสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในงาน สำหรับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$) เนื่องจากสามารถนำความรู้มาปรับใช้กับระบบการทำงานที่มีขั้นตอนและมีความซับซ้อน มีความสามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว จึงส่งผลให้งานนั้น มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ โดย วรรณรด แสงมณี (2547 : 1-12) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้กับพนักงานมีความยุ่งยากขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา พินพรหมราช (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานโรงแรมที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ คือ ศิริพร รัตนพันธ์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน และผลงานของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ที่กล่าวว่า ได้พบรายงานการวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนาย จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานที่ใช้แรงงานรวมทั้งเสมียนทั่วไปด้วยทั้งนี้เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของเขา

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า บุคลากรที่จะมีระดับตำแหน่งงานขั้นสูงนั้นจะต้องผ่านการทำงานในระดับขั้นต้นมาก่อนตามข้อกำหนดในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยอย่างน้อยระดับละไม่น้อยกว่า 2 ปี เช่น บุคลากรระดับ 1-2 จะขึ้นสู่ระดับตำแหน่งงานสูงสุดคือ ระดับ 5 บุคลากรระดับ 3 จะขึ้นสู่ระดับตำแหน่งงานสูงสุดคือ ระดับ 6 และระดับตำแหน่งงานนอกจากนี้จะต้องสร้างผลงานวิชาการจึงจะไปสู่ระดับ 7 ระดับ 8 ระดับ 9 หรือตำแหน่งผู้อำนวยการ ซึ่งแสดงว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานขั้นสูงส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานหรือผู้อำนวยการ โดยลักษณะงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบจะไม่เปลี่ยนแปลง การมีสวัสดิการและรายได้ที่สูงขึ้นที่ส่งผลต่อความมั่นคงในอาชีพ และบุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง 1-3 จะมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานสูงด้วยกัน เนื่องจาก การเพิ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการหลังจากที่สำเร็จการศึกษา ทำให้มีความกระตือรือร้นสูงที่จะ

ทำงาน ทำให้มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าในระดับตำแหน่งถัดไป สำหรับบุคลากรระดับตำแหน่ง 4-6 นั้น ยังต้องการการได้รับความยอมรับในความสามารถของการปฏิบัติงาน ความสามารถตัดสินใจและเสนอแนวคิด รวมทั้งการได้รับรายได้และสวัสดิการที่พึงพอใจยิ่งขึ้น ทำให้ความคาดหวังในงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งหากไม่สมหวังในความคาดหวังต่องานก็อาจทำให้ความพึงพอใจในงานที่เคยมีตอนอยู่ในระดับตำแหน่ง 1-3 ลดต่ำลง โดย วรรณรต แสงมณี (2547 : 2-2) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของพนักงาน (Job Specification) ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงลักษณะและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้นๆ ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง โดยจะมีส่วนประกอบที่สำคัญถูกกำหนดไว้คือ ความถนัด ความสามารถ บุคลิกภาพและลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยในครั้งนี้ คือ สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยได้แก่ ผลงานวิจัยของ สุปราณี เต็มเตชาดิพงษ์ (2549 : 108) ที่พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมงที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ จึงอาจสรุปได้ว่า ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานมานานกว่า 30 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) เพราะข้าราชการที่ปฏิบัติงานมานานส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน มีความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา การได้รับการสนับสนุนในหน้าที่ การมีอำนาจในการเสนอและตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ การได้รับความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ โดย พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 76) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานด้านระดับการบังคับบัญชาว่า การปฏิบัติงานนั้นทำโดยอิสระ ส่วนข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี จะมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$ และ 3.77) ด้วยความต้องการทางด้านจิตใจ หรือการอยู่ร่วมกัน

ในสังคม และลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบจะมีลักษณะงานปฏิบัติเป็นประจำ และงานตามที่ได้รับมอบหมาย สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) ที่พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมที่มีอายุงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยงยุทธ ภัคคิมงคล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนตำรวจใน โรงเรียนพลตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ คือ สุปราณี เต็มเตชาดิพงษ์ (2549 : 108) ที่พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และ ภิญญา เสือพิทักษ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พนักงานบริหารระดับกลางจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงาน วิชาการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงาน วิชาการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ จึงอาจสรุปได้ว่า จากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเดียวกันในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และสำนักทะเบียนและประมวลผล มีความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน อันอาจเนื่องจากสถานที่ตั้ง อาคารและขนาดพื้นที่ในการให้บริการที่แตกต่างกัน ด้วยลักษณะภูมิทัศน์ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์จะประกอบด้วยอาคารหลายอาคาร ทั้งอาคารที่สร้างขึ้นใหม่และอาคารที่มีอยู่เดิม การจัดหน่วยงานภายในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ กระจายไปตามอาคารต่างๆ เป็นหน่วยงานแยกย่อยตาม ภาควิชา ในขณะที่สำนักทะเบียนและประมวลผล เป็นลักษณะการใช้พื้นที่ภายในอาคารและ สิ่งอำนวยความสะดวกร่วมกันทั้งหน่วยงาน ไม่มีฉากกั้นห้องแบ่งตามลักษณะที่รับผิดชอบ ใช้การจัดโต๊ะทำงานให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับงาน เช่น บุคลากรที่มีหน้าที่ให้บริการนักศึกษาจะนั่ง อยู่ส่วนหน้า สำหรับ โต๊ะหัวหน้างานจะอยู่ด้านหลัง ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ สังกัดสำนักทะเบียนและประมวลผลมีความรู้สึกถึง ความเป็นอิสระ และการมีสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ต่างกัน

สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกับสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร ซึ่งคณะเทคโนโลยีการเกษตร จะมี 2 อาคารหลัก และแต่ละอาคารไม่ได้อยู่ในพื้นที่เดียวกัน โดยมีเส้นทางรถไฟและถนนเลียบริมทางรถไฟกั้นระหว่าง 2 อาคาร ขณะที่อาคารหลังเดิมมีอายุการใช้งานค่อนข้างนาน อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในอาคารมีการใช้งานมานานเช่นกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันเช่นนี้ ก็อาจส่งผลทำให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรได้รับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สมมติฐานที่ 2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ จึงอาจสรุปได้ว่า นโยบายขององค์กรที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อข้าราชการเพศหญิงและเพศชายอย่างเท่าเทียมกันในทุกด้าน และให้ความก้าวหน้าในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุปราณี เดิมเดชาดิพงษ์ (2549 : 110) ที่พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545 : 121) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ คือ อำพร เชาวนะพานิช (2543 : 49) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง และผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่งต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายด้าน ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี

อายุมากกว่า 35-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จะมีเป้าหมายและค่านิยมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบด้วยความเต็มใจและต้องการพัฒนาให้องค์การเกิดความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุปราณี เดิมเตชาติพงศ์ (2549 : 110) ที่พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545 : 121) ที่พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ อัมพร เขาวนะพานิช (2543 : 50) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแรงงานฝีมือที่อายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง จนกระทั่งถึงช่วงปลายของอายุจึงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และผลงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : 95) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรีจะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการสร้างชื่อเสียงให้องค์การ ทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร รัตนพันธุ์ (2546 : 162) ที่พบว่า พนักงานโรงแรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ปิยะ บุญนาค (2543) ที่พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : 152) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สุปราณี เดิมเตชาติพงศ์ (2549 : 111) พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคม

อุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน รวมทั้งผลงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545 : 122) พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานขั้นต้นจะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานขั้นสูง เพราะยังไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรที่มีความซับซ้อนนโยบายการบริหารที่เป็นระบบได้เท่ากับบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานขั้นสูงกว่า ซึ่งค่าเฉลี่ยของกลุ่มดังกล่าว พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีแนวโน้มสูงขึ้นตามระดับตำแหน่งงาน อันอาจเป็นเพราะการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตน การได้รับการสนับสนุนและให้ความสำคัญจากบุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดย พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 77) ได้อธิบายถึงตำแหน่งงานขั้นต้นจะมีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ยาก ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด หรือตามคำสั่ง หรือแบบ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัดหรือละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เนื้อทิพย์ นวมถนอม (2547 : 110) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยของ วิศิษฐ์ศักดิ์ เสวตนันท์ (2543) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิมาประกร (2541) ที่พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สุปราณี เดิมเตชาดิพงษ์ (2549 : 112) พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : 154) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันด้านความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานนั้นจะมีความกระตือรือร้นกับการมีส่วนร่วมและการแสดงออกในความเป็นสมาชิกภาพต่อองค์กรน้อย อันอาจเป็นเพราะความมั่นคงของตำแหน่งในองค์กร ไม่ต้องการแสวงหางานอื่น ในขณะที่บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 10 ปี, 10-20 ปี และมากกว่า 20-30 ปี มีความเต็มใจที่ทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรสูง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กร และต้องการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่มีความเลื่อมใสศรัทธา โดย Buchanan II (1974 : 533-546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : 95) ที่พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม ที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : 153) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ ที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จารุณี วงศ์แน่น (2537) ที่พบว่า พนักงานสายการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การท่าอากาศยาน แห่งประเทศไทย ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สุปราณี เดิมเดชาดิพงษ์ (2549 : 113) ที่พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ จิราภุฒ วสะพันธุ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอรั (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ นางเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 79) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบุคคล ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สนับสนุนงานวิชาการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยพบว่าบุคลากรสังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ต่ำกว่าบุคลากรสังกัดคณะอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.29$) ซึ่งอาจเนื่องจากการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างบุคลากรมีน้อย ลักษณะการปฏิบัติงานมักจะเป็นไปตามความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ตามที่ปรากฏไว้ในหลักการของตัวแบบคุณลักษณะงาน ซึ่งบุคลากรจะมีทักษะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความเป็นเอกเทศในตัวเองตามงานที่รับผิดชอบ โดยมีความชัดเจนว่าเป็นผลงานของตน ซึ่ง วรณารถ แสงมณี (2547 : 3-18) ได้อธิบายตัวแบบคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ไว้ว่า คือการรวมคุณลักษณะต่างๆ ที่สามารถสร้างสภาพการณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจและทำงานดีขึ้น โดยแสดงรายละเอียดคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการคือ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเป็นเอกเทศในตัวเองของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระ (Autonomy) และการป้อนกลับ (Feedback) ในขณะที่บุคลากรสังกัดสำนักทะเบียนและประมวลผล จะมีความเต็มใจทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกภาพในระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$) ซึ่งอาจเนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบที่ปรากฏไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎระเบียบดังกล่าวที่มีอยู่แล้ว ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ สังกัดสำนักทะเบียนและประมวลผลขาดความรู้ถึงควมมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองต่องานที่ทำ ส่วนบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี จะมีความเป็นสมาชิกภาพต่อองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.78$) ซึ่งอาจเนื่องจากการปฏิบัติงานที่ทำให้ได้ใกล้ชิดกับผู้บริหาร จึงทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มากกว่าหน่วยงานอื่น

จึงสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (บทคัดย่อ) ที่ว่าธรรมชาติของมนุษย์ที่ทำงานอยู่หน่วยงานใดก็ตามก็จะมีความรัก ความผูกพันกับหน่วยงาน และผลงานวิจัยของประภัสสร ชุนพิลิก (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความผูกพันของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพและความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้

ในการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและเสริมทักษะด้านการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในทุกระดับตำแหน่งงานมีความสนใจในงานมากขึ้น ซึ่งจะสามารถนำไปสู่ความกระตือรือร้น เพื่อการรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ในการนำเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน อาจเป็นการจัดประชุม ออกแบบสำรวจ แจกแบบสอบถามเพื่อทราบความคิดเห็น เพื่อทราบถึงข้อดี-ข้อเสีย แนวทางที่ควรเป็น เพื่อจะได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการนำมาพัฒนาองค์กร การกระจายข้อมูลและประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย กฎระเบียบควรประกาศให้บุคลากรทราบเพื่อความเข้าใจและมีการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3. จากการที่บุคลากรส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก องค์กร จึงยังควรสนับสนุนกิจกรรม ที่เสริมสร้างความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเช่นนี้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง เช่น งานทอดกฐินพระราชทาน กิจกรรมกีฬาประจำปี สัมมนาวิชาการประจำปี เทศกาลวันปีใหม่เพื่อให้กลุ่มบุคลากรที่สังกัดแต่ละหน่วยงานมีการติดต่อสัมพันธ์กัน มีทัศนคติที่ดีต่อกัน อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ควรมีการปลูกฝังค่านิยมความเป็นองค์กรเดียวกันในภาพรวมไปด้วยพร้อมๆ กัน

4. ในส่วนของวิทยาเขตชุมพร ควรมีการดูแลเอาใจใส่ด้วยเช่นกัน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะวิทยาเขตชุมพรก็เป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์กร ในการรองรับนักศึกษาในต่างจังหวัด ทั้งด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พัสตุในการทำงาน เพื่อให้สามารถสนองความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตชุมพรด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถือว่าเป็นการศึกษาเพื่อนำมาบริหารทรัพยากรมนุษย์และการนำมาพัฒนาระบบ

การปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เกิดการพัฒนาและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ศึกษาในลักษณะความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น

1. ควรมีการศึกษากับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และพนักงานของสถาบัน ซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ อาจารย์ภายในสถาบันฯ ด้วย เนื่องจาก ตำแหน่งที่มีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการจัดเป็นบุคลากรที่มี ส่วนสำคัญยิ่งในด้านการจัดการเรียนการสอน อันจะเป็นผลกระทบต่อเนื่องถึงความมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียน

2. ควรมีการศึกษากับบุคลากรในองค์กรทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอื่น เพื่อทราบถึงความต้องการและความพึงพอใจในงานของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กาญจนา พินพรหมราช. 2539. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมห้าดาว : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงแรมมณเฑียร ถนนสุรวงศ์ กรุงเทพมหานคร.” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. 2536. เอกสารประกอบการสัมมนา : การควบคุมกระบวนการโดยอาศัยสถิติสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.
- จิรัส เพ็ชรเที่ยง. 2542. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จารุวรรณ ประดา. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรากุล วสะพันธุ์. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจงานกับความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชวนชม กิจพันธ์. 2540. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงานงบประมาณ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. เทคนิคการใช้สถิติในการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐณิษา หอรอนันต์. 2545. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น : กรณีศึกษาบริษัท เอ็นเอส อิเล็กทรอนิกส์ กรุงเทพฯ (1993) จำกัด” สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุดสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. “ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนิต บุญยงค์. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณ : ศึกษา เปรียบเทียบฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญญา ผลอนันต์. 2546. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟิกส์.
- นางเยาว์ แก้วมรกต. 2543. “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุดสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนือทิพย์ นวมถนอม. 2547. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ. 2547. ระเบียบวิธีการวิจัยสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- ปรานอม กิตติคุณฐิธรรม. 2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษา เฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประกันคุณภาพการศึกษา. 2544. คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาปี 2544. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ประภัสสร ขุนพิลึก. 2544. “ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะ เทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.

- ปิยะ นิยมวงศ์. 2542. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) : ศึกษากรณี พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฝ่ายมาตรฐานการบริการ.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะ บุญนาค. 2543. “ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ปรีชา อ่อนศรี. 2545. “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วัสดุก่อสร้างซิเมนต์ไทย (เฉพาะผลิตภัณฑ์หลังคา).” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรีชา เล่ห์บ้านเกาะ. 2538. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้สื่อข่าวกองบรรณาธิการ หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาประยุกต์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยฉัตร พจน์กระจ่าง. 2543. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมเจียรไนเพชร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2530. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. ม.ป.ท..
- ภรณ์ กীরดีบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ เสือพิทักษ์. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจ ลาออกจากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนทิรา ช่อดอกกรีก. 2549. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบาง พลี่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ยงยุทธ รักดีมงคล. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจใน โรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชกิจจานุเบกษา. 2547. พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.

๒๕๔๗. กรุงเทพฯ.

เรวดี สุทธิภรณ์. 2549. “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วรรณารด แสงมณี. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ / งานบุคคล. กรุงเทพฯ : ประสทิธิภัณฑ์
แอนด์พริ้นติ้ง.

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรใน
บริษัทเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิจรรย์ สิมะโชคดี. 2538. ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

วิศิษฐศักดิ์ เสวदनันทน์. 2543. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษา
เฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

วัฒนา ศรีสม. 2542. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการ
ขายสินค้าอุปโภค บริโภคของบริษัท ไบ โอ คอนซูเมอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วุฒินันท์ วิมลศิลป์. 2533. “บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อ
พัฒนาชุมชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนา
สังคม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศศิธร ต้นเรืองวงษ์. 2548. “การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศิริพร รัตนพันธุ์. 2546. “การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศิริวรรณ ต้นตระวีวัฒน์. 2530. “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่าย
ผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. 2525. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สรายุทธ ปฎิมาประกร. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุปรียา สโมสร. 2545. “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุทธิลักษณ์ แจ่มใส. 2546. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 29.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุปราณี เต็มเดชาติพงศ์. 2549. “การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สัญญาชัย ลังแท้. 2543. “ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิตกรณีศึกษา : บริษัท ไอบีเอ็ม สดอ เรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด” สารานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์. 2529. “ความรับผิดชอบของผู้นำในการสร้างขวัญและแรงจูงใจ.” วารสารเพิ่มผลผลิต. 26(กุมภาพันธ์-มีนาคม) : 19-22.
- อชิเกียรติ ทองเพิ่ม. 2539. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันตชัย คงจันทร์. 2529. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment). 34 (กันยายน 2529) 4-41. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำพร เขาวนะพานิช. 2543. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” สารานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Applewhite, P.B. 1965. **Organizational and Behavior.** New York : Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

- Buchanan II, B. 1974. "Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization." **Administrative Science Quarterly**. 19 : 533-546.
- Brush,D.H.,Moch., & Pooyan,A. 1987. "Individual Demographic difference and job satisfaction." **Journal of Occupational Behavior**. 8, 139-155.
- Davis and Newstrom. 1989. **Human Behavior at Work**. Singapore : Mc Graw-Hill.
- Greenhous,J.H.,Parasuraman,S., & Wormley ,W.M. 1990. "Effects of race on organizational experiences,Job performance evaluations,andcareet outcomes." **Academy of Management Journal**. 33,64-86.
- Herbiniak , L.C. and Alutto, J.A. 1972. "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly**. 15(June 1970) : 555-572.
- Herzberg, F. 1959. **The Motivation to Work**. New York : John Willey.
- Maslow, A.H. 1954. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- McGregor, D. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York : Mc Graw-Hill.
- Meyer J.P. et.al. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." **Journal of Applied Psychology**. 78 : 538-551.
- Morse, N.C. 1955. **Satisfaction in the White Collor Job**. Michigan : University of Michigan Press.
- Mowday, Richard M. et.al. 1982. "Absenteeism and Turnover." **Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment**. New York : Academic Press.
- Sheldon, M.E. 1971. "Investment and Involvement as Machanisms Predicting Commitment of the Organization." **Administrative Science Quarterly**. 16(June 1971) : 143.
- Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly**. 22(March 1977) : 46-56.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw Hill.
- Steers, R.M. 1991. **Introduction to Organization Behavior**. New York : Harper Collins Publishers.
- WWW.OCSC.go.th

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ
ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เพื่อประกอบการวิจัยวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงทุกประการ ข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่าน ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ไม่ได้เสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอนทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวศิริวรรณ ฉายศิริ

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ
ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในและกรอกข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

 ชาย

 หญิง

2. อายุ

 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี

 มากกว่า 35 - 45 ปี

 มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

 ระดับปริญญาตรี

 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ระดับตำแหน่งงาน

 ระดับ 1 - 3

 ระดับ 4 - 6

 ระดับ 7

 ระดับ 8 ขึ้นไป

5. ระยะเวลาการทำงาน

 น้อยกว่า 10 ปี

 10-20 ปี

 มากกว่า 20 - 30 ปี

 มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

 สำนักงานอธิการบดี

 สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์

 สำนักทะเบียนและประมวลผล

 สำนักหอสมุดกลาง

 คณะวิศวกรรมศาสตร์

 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

 คณะวิทยาศาสตร์

 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

 บัณฑิตวิทยาลัย

 วิทยาเขตชุมพร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง และกรอกข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของท่าน เพียงคำตอบเดียว

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงทั้งหมด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านลักษณะงาน							
1	ท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย						()
2	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ						()
3	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิก ของท่าน						()
4	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความถนัด ของท่าน						()
5	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงกับความรู้ของท่าน						()
6	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงกับความต้องการ ของท่าน						()
7	ท่านภาคภูมิใจที่งานในความรับผิดชอบของท่าน มีความสำคัญต่อองค์กร						()
8	ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับ มอบหมาย						()
9	ท่านรู้สึกว่าคุณเองประสบความสำเร็จในการ ทำงานและมีความภาคภูมิใจกับผลงานที่ได้ทำ ไปแล้ว						()
10	ท่านพึงพอใจที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำอย่าง เต็มที่						()

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า							
11	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มเติม						()
12	องค์การของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม และดูงาน อย่างสม่ำเสมอ						()
13	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อย่างยุติธรรม						()
14	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความมั่นคง						()
15	ตำแหน่งงานปัจจุบัน ช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าใน อาชีพที่คาดหวังไว้						()
16	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีความก้าวหน้า						()
17	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาด้วย ความรู้สึที่ดี และมีความมั่นคงในการทำงาน						()
ด้านเพื่อนร่วมงาน							
18	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัว กับเพื่อนร่วมงาน						()
19	ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน						()
20	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในด้าน การงานและส่วนตัวเสมอ						()
21	ท่านพอใจในความร่วมมือและการช่วยเหลือกันและ กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน						()
22	ท่านให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานของท่าน						()
23	ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรี ของเพื่อนร่วมงาน						()
24	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี						()

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านผู้บังคับบัญชา							
25	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงาน						()
26	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการ บังคับบัญชา						()
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองหรือ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน						()
28	ท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ของท่านได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน						()
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มี อคติเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ						()
30	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ และ ปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานเสมอ ทำให้รู้สึกมีความมั่นใจในการทำงาน						()
31	ผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของงาน ที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น						()
32	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านนำ แนวความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการ ปฏิบัติงาน						()

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน							
33	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากองค์กร ในขณะนี้						()
34	ท่านพอใจในอัตราค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานภายในองค์กร						()
35	เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของท่านกับคนอื่นๆ แล้ว ท่านมีความพอใจ						()
36	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี						()
37	ท่านคิดว่ารายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ						()
38	ท่านรู้สึกพอใจกับวิธีการจ่ายเงินเดือนของ องค์กร						()
39	ระบบพิจารณาขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส มีความยุติธรรม						()
40	ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับการ จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ						()
41	ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ เบิกสวัสดิการต่างๆ						()
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก							
42	ท่านพึงพอใจในอาคารสถานที่และบริเวณทั่วไป ขององค์กร						()
43	อาคาร สถานที่และบรรยากาศขององค์กร ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน						()
44	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร						()
45	องค์กร มีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่ เพียงพอกับความต้องการ						()
46	สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเท อากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่าน ทำงานสะดวก						()

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย ()
47	สถานที่ตั้งขององค์กร มีความรู้สึกสะดวกสบาย ในการเดินทางมาปฏิบัติงาน						()
48	การจัดสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะดวก ต่อการทำงาน มีความสะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อย						()
49	ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งคู่มือต่าง ๆ ในการทำงานอย่าง เพียงพอ						()

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง สำหรับคำตอบของแบบสอบถามนี้ ไม่มีข้อใดถูกหรือผิดขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือของคำถามที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านให้มากที่สุด ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงทั้งหมด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร							()
1	ท่านพึงพอใจในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแนวคิดของท่าน						()
2	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แห่งนี้						()
3	ท่านจงรักภักดีต่อองค์กร นี้เป็นอย่างมาก						()
4	ท่านพูดกับเพื่อนๆ ของท่านว่า องค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่อยู่ในแนวหน้าเหมาะที่จะทำงาน ด้วย						()
5	ท่านมีความสุขในการทำงานถึงแม้ว่าไม่เห็น ด้วยกับนโยบายขององค์กร						()
6	ท่านรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจถ้ามีใครมาวิจารณ์ องค์กร ของท่านว่าไม่ดี						()
7	ท่านคิดว่า ท่านจะประสบความสำเร็จในชีวิต การทำงาน ถ้าท่านทำงานที่องค์กร นี้ต่อไป						()

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร							
8	ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ						()
9	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายขององค์กร						()
10	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ถ้าเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร						()
11	ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ						()
12	ท่านได้พยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุดเพื่อให้เกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงแก่องค์กร						()
13	เมื่อองค์กรของท่านมีกิจกรรมสำคัญ ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้ปฏิบัติ						()
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร							
14	ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่เลือกทำงานกับองค์กรนี้ มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับองค์กรอื่น						()
15	ท่านจะมีความก้าวหน้าน้อยกว่านี้ หากท่านลาออกจากที่นี่ เมื่อไปทำงานที่อื่น						()
16	ท่านคิดว่าจะทำงานที่องค์กรนี้อย่างมีความสุขจนเกษียณอายุ						()
17	ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ						()
18	ท่านไม่ต้องกระตือรือร้นเพื่อหางานใหม่เพราะคิดว่างานปัจจุบันนี้คืออยู่แล้ว						()

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1) ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2) ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้ด้วย
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข

หนังสืออนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

นางสาวศิริวรรณ ฉายศิริ รหัสประจำตัว 48064135 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (Job Satisfaction and Organizational Commitment of Academic Supporting Officials in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang)” โดยมี รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2549

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้น ภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2549

(รศ.ดร.อิทธิพล แจ่มจัด)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ก
พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๔๗

พระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. ๒๕๔๗



พระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. ๒๕๔๗

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

เป็นปีที่ ๕๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา

“สภาสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัย หรือสภาสถาบันอุดมศึกษา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษานั้น

“สถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษาของรัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา แต่ไม่รวมถึงสถานศึกษาของรัฐที่มีส่วนราชการ

“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.

(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 วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

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) กรรมการซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่าแปดคน

แต่ไม่เกินสิบคน

(๔) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาสองคน อธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาสองคน และผู้แทนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสองคน เป็นกรรมการ

(๕) เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๓) ต้องดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ หรือไม่ต่ำกว่าอธิบดี หรือเป็นผู้บริหารจากภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานเป็นที่ประจักษ์และไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมายหรือด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๓) ให้รัฐมนตรี ดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาและอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษา ตาม (๕) จะต้องไม่มาจากสถาบันอุดมศึกษาเดียวกัน

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

นับแต่วันที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนก็ได้ กรณีที่มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้กรรมการผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าที่กำหนดเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

กรรมการตามวรรคหนึ่งซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือแต่งตั้งใหม่อีกได้ 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) กำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง 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 และการพิจารณาคำแห่งวิชาการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ในการวางหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่งจะไม่กำหนดภาระหน้าที่ของตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง โดยกำหนดภาระหน้าที่ของหน่วยงานแทนก็ได้

ข้อบังคับตามวรรคหนึ่งต้องไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับที่บัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ (๓)

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 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีตำแหน่งวิชาการระดับศาสตราจารย์หรือระดับรองศาสตราจารย์ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณ อาจได้รับราชการเพื่อทำหน้าที่สอนหรือวิจัยต่อไปได้ จนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

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

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

มาตรา ๒๒ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้บรรจุ
 และแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) สอบแข่งขัน

(๒) คัดเลือก

โดยปกติให้ดำเนินการโดยวิธีสอบแข่งขัน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์ของสถาบัน
 อุดมศึกษา จะใช้วิธีคัดเลือกก็ได้

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสินใจ 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) ให้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้แต่จะบรรจุ และแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ต่อเมื่อพ้นจากตำแหน่ง ข้าราชการการเมืองแล้ว

มาตรา ๒๔ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๕ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้รับบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น

การรับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย ก.พ.อ. จะวางหลักเกณฑ์ในการอนุมัติให้สถาบันอุดมศึกษาบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานสูงเข้ารับราชการในตำแหน่งวิชาการ โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนที่กำหนดไว้ สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้

มาตรา ๒๖ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง เว้นแต่ ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไปในขณะที่ ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้รับเงินเดือนจนถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งศาสตราจารย์ได้

ให้ผู้ช่วยอธิการบดี และรองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

เมื่อผู้บริหารตามวรรคหนึ่งและวรรคสองพ้นจากตำแหน่งประเภทผู้บริหารแล้ว ให้ผู้นั้นกลับไป ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมและให้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้นในขั้นที่ได้รับอยู่ในขณะที่พ้นตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร

การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา นี้ ไม่ตัดสิทธิข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการในการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการตามตำแหน่ง วิชาการที่ตนครองอยู่

มาตรา ๒๗ ในกรณีที่มีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่งจากบุคคลที่มีได้เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

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 ตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากทางราชการ ในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

มาตรา ๓๐ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาคำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรา ๒๐

ในกรณีที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ ก.พ.อ. รับรองตามมาตรา ๑๔ (๘)

มาตรา ๓๑ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น 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) ออกจากราชการโดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเพื่อไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลา ระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ

(๓) ลาออกจากราชการไปด้วยเหตุใด ๆ อันมิใช่เป็นกรณีออกจากราชการในระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

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

หมวด ๔

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

มาตรา ๓๕ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยและ

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

การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้อธิการบดีมีกำลังเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อเสนอแนะ
ของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามวรรคหนึ่ง
อธิการบดีจะสั่งการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขดังกล่าวก็ได้

มาตรา ๓๖ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการ สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์
ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยความเห็นชอบ
ของกระทรวงการคลัง

หมวด ๕

วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา ๓๗ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติ
ไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

มาตรา ๓๘ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา ๓๙ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์
สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม
หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับ
ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของ
ทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษา ประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง

มาตรา ๔๐ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง

มาตรา ๔๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความ สุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการ อย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๔๒ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการ หาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ของตน การกระทำความดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

มาตรา ๔๓ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติ ราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

มาตรา ๔๔ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๔๕ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่ สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ในการกำหนดจรรยาบรรณตามวรรคหนึ่ง ให้สภาสถาบันอุดมศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย

จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

มาตรา ๔๖ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน 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

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกตามมาตรานี้ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนผู้นั้นลาออกจากราชการ

หมวด ๖

การดำเนินการทางวินัย

มาตรา ๔๙ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่า ได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำ

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

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่า การกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗

ในกรณีอธิการบดีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย คำว่าผู้บังคับบัญชาตามมาตรา นี้ ให้หมายถึงผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

มาตรา ๕๐ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗

มาตรา ๕๑ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๔๕ ลงโทษตามควรแก่กรณี ตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗

มาตรา ๕๒ ให้กรรมการสอบสวนเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เรียกให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอบสวน ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๒) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

มาตรา ๕๓ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งพ้นจากราชการอันมิใช่เพราะเหตุตาย อาจถูกดำเนินการทางวินัยเพราะมีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนพ้นจากราชการได้ แต่ต้องดำเนินการทางวินัยภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากราชการ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗

หน้า ๕๘

เล่ม ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๗๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

มาตรา ๕๕ 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 มิได้อนุญาตให้ลาออก และมีได้ยับยั้งการลาออกภายในเวลาที่กำหนดในข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

การยับยั้งการลาออกจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการใช้สิทธิทางการเมืองหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ลาออกเกินกว่าเหตุมิได้

มาตรา ๕๗ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๒๘ หรือสภาสถาบันอุดมศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุดังต่อไปนี้

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

หน้า ๔๕

เล่ม ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๗๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗

(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 ๕๙ การออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาคำแหน่งเทียบเท่าระดับ ๑๐ ขึ้นไป และตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่ง เว้นแต่กรณีที่พ้นจากตำแหน่งเพราะความตาย

มาตรา ๖๐ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการในเรื่องใดไปแล้ว ให้รายงานสภาสถาบันอุดมศึกษาทราบ ในกรณีที่สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาเห็นว่าผู้บังคับบัญชาซึ่งส่งลงโทษมิได้ดำเนินการทางวินัยหรือมิได้สั่งให้ออกจากราชการโดยเคร่งครัดหรือเป็นธรรมดา จะสั่งให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนการดำเนินการ และสั่งการใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไปก็ได้

หมวด ๘

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

มาตรา ๖๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

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. มิได้วินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง 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 ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

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

ในกรณีที่มิกฎหมายใดระบุถึงข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนในมหาวิทยาลัย ให้ถือว่ากฎหมายดังกล่าวหมายถึงข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แล้วแต่กรณี

มาตรา ๖๗ ในระหว่างที่ยังมีมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าห้าแห่ง ให้กรรมการตามมาตรา ๑๑ (๔) 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 ๒๕๔๕ เป็นส่วนราชการสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

มาตรา ๖๘ ในกรณีที่มีมหาวิทยาลัยตามมาตรา 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

หน้า ๕๒

เล่ม ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๗๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่มิได้มีกฎหมายก่อนหรือหลังพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ บัญญัติให้มหาวิทยาลัย ตามมาตรา ๖๗ 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 ถ้าเป็นผู้รับบำนาญให้คงรับบำนาญตั้งแต่วันที่ได้รับความสั่งให้รับราชการ ต่อไป รวมทั้งให้คืนเงินสะสม เงินสมทบ เงินประเดิม เงินชดเชยและผลประโยชน์ของเงินดังกล่าวที่ ได้รับไปแก่กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความสั่งให้รับราชการต่อไป แต่ถ้าเป็นผู้รับบำเหน็จ ให้คืนเงินบำเหน็จ เงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ที่ได้รับจากเงินดังกล่าว แก่ทางราชการและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความสั่งให้รับราชการ ต่อไป

สำหรับข้าราชการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองซึ่งได้รับความสั่งให้รับราชการต่อไป ถ้าก่อนออกจากร าชการเป็นผู้ที่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ผู้นั้นอยู่ใน บังคับของพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ต่อไป และในการออกจากราชการนั้น ถ้าเป็นผู้รับบำนาญ ให้คงรับบำนาญตั้งแต่วันที่ได้รับความสั่งให้รับราชการต่อไป แต่ถ้าเป็นผู้รับบำเหน็จ ให้คืนบำเหน็จแก่ทางราชการภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความสั่งให้รับราชการต่อไป

ข้าราชการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองซึ่งได้รับคำสั่งให้รับราชการต่อไป ให้มีสิทธิได้นับเวลา
ราชการตอนก่อนออกจากราชการต่อเนื่องกับการรับราชการต่อไป เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ
บำนาญข้าราชการ

มาตรา ๗๓ ผู้ใดเป็นข้าราชการครุตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครุ 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 กฎทรวง 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 ซึ่งได้ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครุ
พ.ศ. ๒๕๒๓ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ใช้บังคับกับข้าราชการครุ
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

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 หรือข้อบังคับที่ใช้ในขณะที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

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

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

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

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวศิริวรรณ ฉายศิริ
สถานที่เกิด	ตำบลท่าช้าง อำเภอท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2536
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2536 - พ.ศ. 2537 บริษัท เลน โซ่ เพจจิ่ง จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2537 - พ.ศ. 2539 บริษัท ไทยธุรกิจ พับลิชชิ่ง จำกัด ตำแหน่งเลขานุการ พ.ศ. 2541 - ปัจจุบัน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา