



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปริญญา

พัฒนาสังคม

สังคมศาสตร์

สาขา

คณะ

เรื่อง

ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ
ของรัฐ

The Opinion of Kasetsart University Personnel Toward Transforming to Autonomous
University

นามผู้วิจัย

นายประเพณีน เกษมโอภาส

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รongศาสตราจารย์จตุพร บานชื่น, M.S.S.)

ประธานสาขาวิชา

(รongศาสตราจารย์สิริกร กาญจนสุนทร, วท.ม)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รongศาสตราจารย์กัญญา วีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

The Opinion of Kasetsart University Personnel Toward
Transforming to Autonomous University

โดย

นายประเพณีน เกษมโอภาส

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประเพณี เกษมโสภาส 2557: ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ อาจารย์ปริยภากรวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์จุฑาพร บานชื่น, M.S.S. 176 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สายสนับสนุนวิชาการ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการทดสอบที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภาพรวม ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบรรยากาศองค์กรภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลายมือชื่อนิติสด

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Prapern Kasemopas 2014: The Opinion of Kasetsart University Personnel Toward Transforming to Autonomous University. Master of Arts (Social Development), Major Field: Social Development, Faculty of Social Sciences. Thesis Advisor: Associate Professor Jatuporn Banchuen, M.S.S. 176 pages.

The objective of this study is to investigate the atmosphere, motivation and opinions of the employees who work in Kasetsart University after restructuring to be university under government supervision. The employees' opinions, which base on personal factors, are considered and statistical analysed for relationship among these three factors.

The sampled population were made from 204 employees of the academic support sector in Kasetsart University, Bangkhen campus. The data were obtained by the questionnaire and made statistical analysis by means of T-test, One-way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient. The level of significance was set at .05 level.

The results indicate that the employees show their overview responses on the atmosphere at moderate level. The responses of employees on motivation are also at medium level but high score on the achievement of their job. The overview opinions on Kasetsart University after restructuring are at moderate level. The hypothesis on marriage situation factor shows that the differences in marriage situation cause significant differences in opinions at .05 level about personnel development, welfare, benefit, and job assessment.

The variation of income levels cause significant differences at .05 level on the opinions about personnel development and job assessment. The atmospheric overview of the university in relation to the opinion factor about motivation and government supervision university are statistical significant at .001 level.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งของ รองศาสตราจารย์ศุภร บานชื่น ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็น อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกท่านที่ได้กรุณา สละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สมบูรณ์ และขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ที่ ศึกษาไปด้วยกันคอยให้ความช่วยเหลือในช่วงของการศึกษาด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา รวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ประเพลิน เกษมโอภาส

กรกฎาคม 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
แนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	35
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	40
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	63
กรอบแนวคิดในการวิจัย	65
สมมติฐานการวิจัย	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
การวัดตัวแปร	69
การทดสอบเครื่องมือและหาค่าความเชื่อมั่น	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	72

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	73
ผลการวิจัย	73
ตอนที่ 1 ป้ายส่วนบุคคล	73
ตอนที่ 2 บรรยายสองคำการ	76
ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน	85
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	99
ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน	107
ข้อวิจารณ์	123
ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	123
ป้ายส่วนบุคคล	123
บรรยายสองคำการ	125
แรงจูงใจในการทำงาน	127
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	131
สรุปผลการวิจัย	131
ข้อเสนอแนะ	140
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	143
ภาคผนวก	149
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	150
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	164
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	176

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามเพศและอายุ	73
2	จำนวนและร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา	74
3	จำนวนและร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพสมรส	75
4	จำนวนและร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามเงินเดือน	75
5	จำนวนและร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	76
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร	77
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	78
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	80
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมิติการเห็นคุณค่า	82
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี	84
12	สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรรายด้านและในภาพรวม	85
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน	86
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	87
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	88
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ	89
17	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านวิธีการบังคับบัญชา	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน	93
19	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	94
20	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	95
21	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพ	97
22	สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานรายด้านและในภาพรวมของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	98
23	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การ บริหารงานบุคคล	99
24	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านอัตรา เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน	101
25	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการพัฒนา บุคลากร	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
26	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล	104
27	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	105
28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รายด้านและภาพรวม	106
29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำแนกตามเพศ	107
30	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำแนกตามอายุ	108
31	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำแนกตามระดับ การศึกษา	110
32	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำแนกตาม สถานภาพสมรส	111

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
33	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับเงินเดือน	112
34	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามระดับเงินเดือน	113
35	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน	114
36	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	114
37	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	116
38	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	118
39	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	121

สารบัญตาราง (ต่อ)

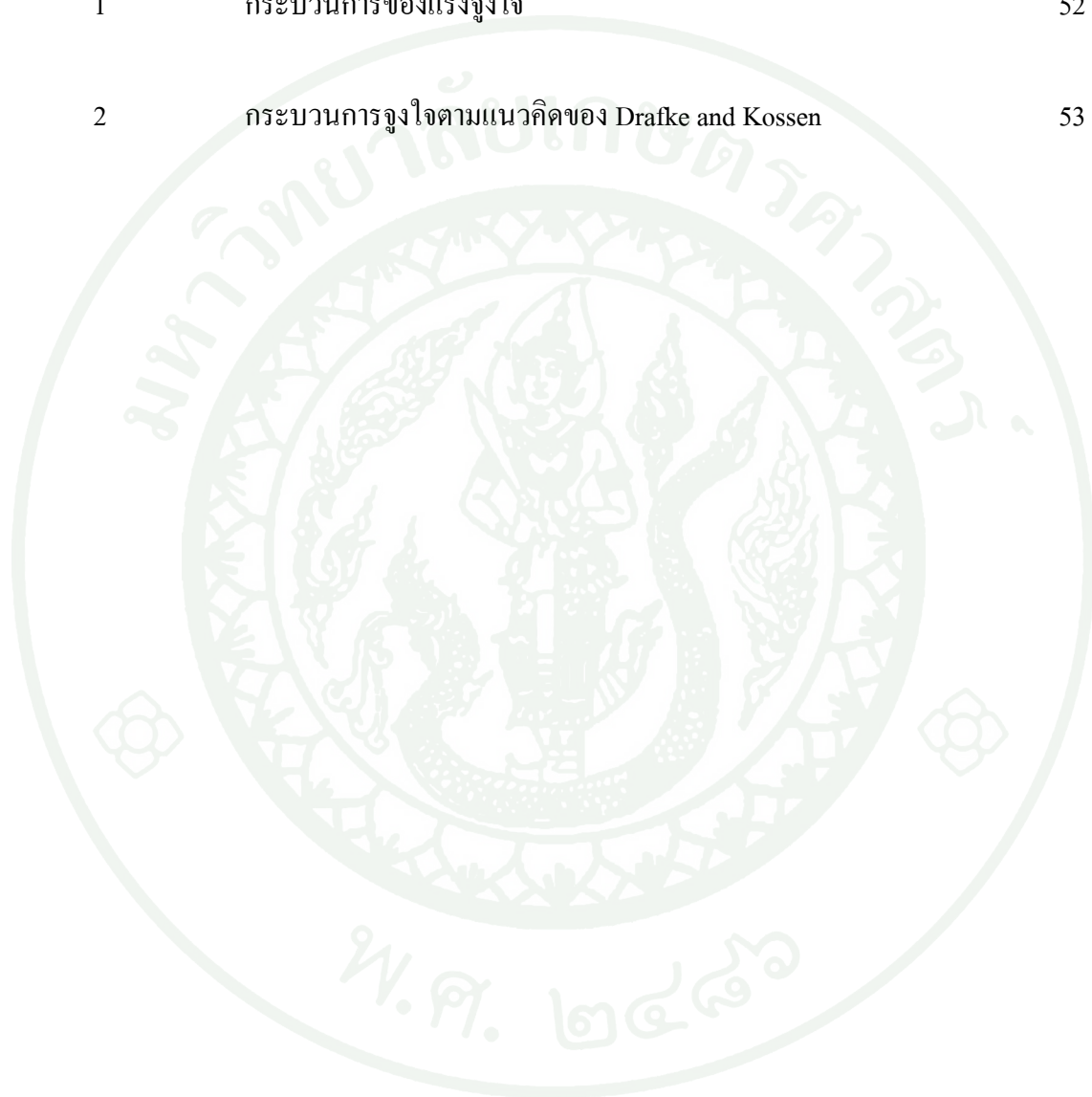
ตารางที่	หน้า
ตารางผนวกที่	
1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโครงสร้างองค์กร 165
2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตรฐานการปฏิบัติงาน 165
3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความท้าทายและความรับผิดชอบ 166
4	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความอบอุ่นและการสนับสนุน 166
5	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมิติการเห็นคุณค่า 167
6	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและ การจงรักภักดี 167
7	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสำเร็จในงาน 168
8	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการได้รับการยอมรับนับถือ 168
9	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 169
10	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรับผิดชอบ 169
11	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิธีการบังคับบัญชา 170
12	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพการทำงาน 170

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเงินเดือนและค่าตอบแทน	171
14	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	171
15	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสถานะทางอาชีพ	172
16	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านองค์การบริหารงานบุคคล	172
17	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	173
18	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านพัฒนาบุคลากร	173
19	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	174
20	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	174
21	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นในภาพรวม	175

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนการของแรงจูงใจ	52
2	กระบวนการจูงใจตามแนวคิดของ Drafke and Kossen	53



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งให้เป็นมหาวิทยาลัย ที่มีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารด้วยการให้มหาวิทยาลัยในระบบราชการเปลี่ยนสถานะไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลโดยมีเงื่อนไขเวลาให้เสร็จสิ้นทุกมหาวิทยาลัยภายในปี 2545 (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2541)

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภาระหน้าที่ด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคมและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งนอกจากภารกิจหลักดังกล่าวแล้ว มหาวิทยาลัยนับเป็นส่วนประกอบสำคัญของสังคมหรือประเทศชาติมีบทบาทหน้าที่เชิงปรัชญาเป็นสัญลักษณ์ทางปัญญาหรือความเจริญทางความคิด เป็นแหล่งวิชาการที่แสวงหาความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการ รวมทั้งสามารถชี้นำสังคมได้ด้วยข้อมูลเหตุผลและมีความเป็นกลางสูง (จรัสสุวรรณเวลา , 2540: 27-32) รวมทั้งมีความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี แต่มหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการควบคุมแบบวิธีราชการ ซึ่งเป็นกรอบและกติกาที่ทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐขาดความคล่องตัวและเสรีภาพ และทางเลือกที่จะบริหารงานจัดระบบงานใจอาจารย์ที่สมจริงให้บริการนักศึกษาที่มีคุณภาพตลอดจนขีดความสามารถที่จะบริหารและดำเนินการให้เป็นองค์กรที่มีระบบ รูปแบบ พฤติกรรม และบรรยากาศของมหาวิทยาลัย ซึ่งนอกจากนั้นแล้วทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถพัฒนาวิชาการได้ทันต่อความก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกและแข่งขันกับนานาชาติ จากแนวความคิดดังกล่าวจึงทำให้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการแบบใหม่ คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีใช้ส่วนราชการ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการสูงและทั้งสองมหาวิทยาลัยมีพระราชบัญญัติที่คล้ายคลึงกันจึงเป็นมหาวิทยาลัยที่เรียกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่นำไปสู่การปฏิบัติเป็นตัวอย่างของมหาวิทยาลัยในการกำกับของรัฐที่มีโครงสร้างและรูปแบบของมหาวิทยาลัยที่ประกอบด้วย 1) การดำเนินการมหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการเองยกเว้นการแต่งตั้งอธิการบดีและศาสตราจารย์ต้องมีการโปรดเกล้าฯ โดยเสนอผ่านทบวงมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาระบบบริหารงานทั้งในด้านการบริหารวิชาการ

การบริหารการเงิน และการบริหารด้านบุคลากร ตามความเหมาะสมกับลักษณะและภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) สำนักงบประมาณ จัดสรรเงินงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป ซึ่งถือเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย 3) การจัดองค์กรและบริหารภายในใช้หลักการกระจายอำนาจที่มีการปกครองตนเองมีการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเพื่อความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและ 4) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จะตรวจสอบบัญชีการเงินและรับรองภายใน 120 วัน นับตั้งแต่วันสิ้นปีบัญชี เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยนำเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย (ราชกิจจานุเบกษา, 2533)

เมื่อมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพไปตามนโยบายและเหตุผลข้างต้น มหาวิทยาลัยซึ่งเป็้องค์กรองค์กรหนึ่งจึงจำเป็นต้องมีการบริหารและการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานรวมทั้งการติดตามและประเมินผลงานอย่างเหมาะสมเพื่อที่จะทำให้องค์การมีระบบการทำงานและกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัวและสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อจะรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆทั้งทางด้านเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจและสังคม สิ่งแวดล้อมรวมถึงกฎระเบียบในปัจจุบันได้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องมีการวางแผนในการบริหารและการจัดการด้านทรัพยากรด้านต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับกระบวนการทำงานขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรในยุคปัจจุบัน ซึ่งนอกจากองค์กรจะต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถความชำนาญในการทำงานในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงแล้วบุคคลเหล่านั้นจะต้องมีความคิดเห็นที่ดีต่อองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน จึงจะทำให้องค์การเกิดความมั่นใจได้ว่าจะสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและผลักดันให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จขององค์กร

เป็นระยะเวลากว่า 15 ปีมาแล้วที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลได้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งส่งเสริมให้มีการปรับปรุงองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพที่จะสามารถแก้ไขปัญหาวิกฤติของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้จึงได้เริ่มดำเนินการในด้านต่างๆเพื่อปรับเปลี่ยนสถานะจากมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นส่วนราชการไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ แต่อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐบาลและเป็นนิติบุคคล ซึ่งในปัจจุบันแม้พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์อยู่ระหว่างการพิจารณาจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ก็ยังไม่สามารถเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับได้

อย่างสมบูรณ์ มหาวิทยาลัยได้เริ่มปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานการจัดจ้าง บรรจุ บุคลากรจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทน ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับการบริหารงานงานบุคคล ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ การลงโทษ เป็นไปตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยในรูปแบบของมหาวิทยาลัย ในกำกับซึ่งมีความแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานในระบบราชการเดิมซึ่งในอนาคต เมื่อได้รับอนุมัติให้ดำเนินการปรับเปลี่ยนสถานภาพสู่การเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐแล้ว บุคลากรของมหาวิทยาลัยในระบบราชการทั้งหมดจะถูกเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ภายใต้การบริหารงานในรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับทั้งหมด ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นในอนาคต เมื่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการดำเนินการเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับที่เป็นหน่วยงานของรัฐ แต่ไม่เป็นส่วนราชการแล้วก็ตาม องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของมหาวิทยาลัยก็คือทรัพยากรมนุษย์ ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆของมหาวิทยาลัย ซึ่งถ้ามหาวิทยาลัยสามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจในการทำงานและมีบรรยากาศขององค์กรที่ดีที่เอื้ออำนวยในการทำงานของบุคลากรให้เกิดขึ้นก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ปฏิบัติงานในระบบมหาวิทยาลัยในกำกับในปัจจุบัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างไร เพื่อใช้ผลการวิจัยในครั้งนี้เสนอต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการเสนอแนะในการดำเนินการด้านนโยบาย การบริหารงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้เกิดความพร้อมและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัยจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. นำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือผลของการศึกษาที่ได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการจัดการและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

3. เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การวิจัยครั้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

สำหรับการศึกษาวิจัย ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้โดยการศึกษาเฉพาะพนักงานเงินงบประมาณสายสนับสนุนวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ในปีงบประมาณ 2550 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 419 คน (กองการเจ้าหน้าที่, 2551) โดยสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจัดเก็บข้อมูลในปีงบประมาณ 2555

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ในการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและทัศนะเชิงบวก เชิงลบ ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การวัดได้จากการสอบถามตามความรู้สึก ความคิดเห็น ของพนักงานที่มีต่อผู้ทำงานร่วมกัน ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และสภาพแวดล้อมด้านต่างๆใน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แสดงพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดประสบผลสำเร็จ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐบาล บุคลากรมีสถานภาพเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสามารถบริหารงานได้อย่างอิสระโดยสภามหาวิทยาลัยมีบทบาทในการบริหารจัดการและรับผิดชอบการดำเนินการของมหาวิทยาลัย และได้งบประมาณจากรัฐแบบเงินอุดหนุนทั่วไปโดยมีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินการ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 6 หัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. การดำเนินการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ความหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

แนวความคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารของมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานซึ่งมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน เช่น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล มหาวิทยาลัยนอกระบบ เป็นต้น ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

อมร รักษาสัตย์ (2537: 107) ได้กล่าวว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นอิสระทางการบริหารมากขึ้น คล้ายมหาวิทยาลัยเอกชน แต่ยังได้รับการอุดหนุนจาก

สุรวุฒิ ประดิษฐานนท์ (2541: 97) กล่าวถึงมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลว่าเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ออกจากระบบราชการแต่ยังเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ไม่ใช่มหาวิทยาลัยของเอกชนที่ต้องเลี้ยงตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีอุดมการณ์ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

จำเป็นต้องมีระบบดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ให้มีความยุติธรรมเสมอภาค

อดุลย์ วิริยเวชกุล (2541: 289) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความจำเป็นต้องพึ่งตนเอง แม้ว่าจะได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลก็ต้องบริหารงานให้มีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรน้อยลง รวมทั้งจะต้องหาเงินเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะดำรงไว้ซึ่งคุณภาพของการศึกษา

เทียนฉาย กีระนันท์ (2542) ให้ความหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นนิติบุคคลที่ไม่ใช่ส่วนราชการและไม่ใช่วิสาหกิจ เป็นองค์กรสาธารณะไม่แสวงหากำไรที่เรียกว่า Public corporate เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการจัดวางระบบงานเอง มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติของตนเองโดยมีความเป็นอิสระ

อุทุมพร จามรมาน (2543) ได้ให้ความหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐว่า หมายถึงมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย มีการตัดสินใจสิ้นสุดที่ระดับสภามหาวิทยาลัยมากที่สุด แยกการตัดสินใจและวินิจฉัยด้านการบริหารและวิชาการระดับสูงออกจากกัน เน้นการบริหารในรูปคณะบุคคลในแต่ละระดับ ใช้ระบบรวมบริการแต่แยกภารกิจ มีระบบการเงินที่คล่องตัว ตรวจสอบได้ภายหลัง จากการเงินรูปแบบเงินก้อน และมีอำนาจปกครองดูแลบำรุงรักษา จัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยได้ รายได้ของมหาวิทยาลัย ไม่ต้องนำสู่กระทรวงการคลังและรัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้เท่าที่จำเป็น

ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คือ มหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ที่มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการและกฎระเบียบในการดำเนินงานของตนเองอย่างมีอิสระที่สามารถตรวจสอบจากทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกได้ ซึ่งรัฐต้องสนับสนุนงบประมาณให้เท่าที่จำเป็นเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งบรรลุมิติวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความเป็นของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : อดีตถึงปัจจุบัน

1. ความนำ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่กำลังกล่าวถึงกันอยู่ในขณะนี้ มี 2 ประเภท ประเภทแรกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่แรกตั้ง อีกประเภทหนึ่งเป็นการพัฒนาจากมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและได้มีการเรียกกันอยู่หลายคำ เช่น มหาวิทยาลัยของรัฐนอกกระบบราชการ มหาวิทยาลัยนอกกระบบ มหาวิทยาลัยอิสระ มหาวิทยาลัยในกำกับ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล เป็นต้น ไม่ว่าจะเรียกว่าอะไรก็ตาม ความหมายสั้นๆ ก็คือ เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีส่วนราชการที่สามารถพัฒนาระบบบริหารเป็นของตนเองที่สอดคล้องกับปรัชญาและอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัย มีความเบ็ดเสร็จในตัว ลักษณะเช่นนี้ ตรงกับคำว่า "Autonomy" ซึ่ง Autonomy นั้น มิได้หมายความว่า เป็นอิสระ (independence) โดยไม่ต้องถูกกำกับและตรวจสอบโดยกลไกของรัฐ

2. จุดเริ่มต้นของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.1 การสัมมนาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความคิดที่จะพัฒนาระบบบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยการนำมหาวิทยาลัยออกนอกกระบบราชการ ได้เริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2507 คือ ได้มีการจัดสัมมนาเรื่องปัญหาและบทบาทของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ที่คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการสัมมนาครั้งนี้ ได้มีการพิจารณาปัญหาการบริหารมหาวิทยาลัยในแง่มุมต่างๆ ซึ่งได้โยงไปสู่ความคิดที่ว่ามหาวิทยาลัยควรจะออกจากระบบราชการ

2.2 การสัมมนาที่สวทศ

จากการสัมมนาเมื่อปี พ.ศ. 2507 ที่คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ส่งผลให้มีการสัมมนาที่สวทศ จังหวัดสมุทรปราการอีก 3 ครั้ง คือ ในปี พ.ศ. 2509 , 2510 และ 2513 โดยสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะในการสัมมนาครั้งที่ 3 ได้มีการหยิบยกเอาเรื่องมหาวิทยาลัยในกำกับมาพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน แล้วประมวลสรุปข้อคิดเห็นเสนอ

คณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2514 ได้ลงมติเห็นชอบในหลักการ และมอบให้สภาการศึกษาแห่งชาติ จัดทำรายละเอียดพร้อมทั้งยกร่างพระราชบัญญัติที่จะให้เป็นไปตามแนวคิดดังกล่าว เมื่อแล้วเสร็จสภาการศึกษาแห่งชาติได้นำเสนอสภาบริหารคณะปฏิวัติพิจารณาผ่านสำนักนายกรัฐมนตรีในปี พ.ศ. 2515 ซึ่งสำนักนายกรัฐมนตรีเห็นว่า เรื่องดังกล่าวมีผลเปลี่ยนแปลงการบริหารและสถานะของมหาวิทยาลัยจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงได้ส่งเรื่องให้มหาวิทยาลัยต่างๆ พิจารณารายละเอียด พร้อมทั้งเสนอความเห็นและข้อสังเกตต่างๆ เพื่อที่สำนักนายกรัฐมนตรีจะได้ประมวลเสนอสภาบริหารคณะปฏิวัติต่อไป ผลการพิจารณาปรากฏว่า มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย และคณะปฏิวัติยังไม่พร้อมที่จะให้การดำเนินการปรับปรุงการบริหารมหาวิทยาลัยตามแนวทางดังกล่าว เรื่องจึงชะงักลง

2.3 การปฏิรูปการศึกษาใน พ.ศ. 2517

แนวคิดเรื่องมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลได้รับการรื้อฟื้นขึ้นมาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษาในปี พ.ศ. 2517 แต่คณะกรรมการคิดว่าต้องการเวลาสร้างความพร้อมทั้งทางด้านรัฐบาลและมหาวิทยาลัย จึงมุ่งสร้างระบบอุดมศึกษาที่เป็นส่วนของระบบราชการ แต่ให้มีเอกภาพในการบริหาร ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน และมีการประสานงานระหว่างสถาบันอุดมศึกษาให้ดีขึ้น รวมทั้งมีการเสนอให้จัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาใหม่ พัฒนาตลาดวิชาและดำเนินการให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นระบบอิสระไม่เป็นส่วนราชการในระยะต้นแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 แต่ความคิดดังกล่าวมิได้บรรลุผลหลังจากนั้น ก็ได้มีความพยายามใดๆ ที่เป็นรูปธรรมอีก นอกจากมีการประชุมสัมมนา กันอีกหลายครั้ง ในแต่ละครั้งได้หยิบยกเรื่องความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยขึ้นมาวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งได้ส่งผลให้มีการปรับปรุงแก้ไข กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารงานภายในมากกว่าส่วนราชการอื่น แต่อย่างไรก็ตามก็ยังไม่ได้ทำให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระตามลักษณะความจำเป็นและความเหมาะสมของสถาบันวิชาการ

3. ความต่อเนื่องของนโยบายในการพัฒนาความเป็นอิสระ

3.1 แผนอุดมศึกษาระยะยาว (พ.ศ. 2533-2547)

ทบวงมหาวิทยาลัยได้ริเริ่มโครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2533-2547) ขึ้นในปี พ.ศ.2530 โดยมุ่งหวังให้การจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาวดังกล่าวมีลักษณะเป็นแผนรุกไปสู่อนาคตโดยมีฐานอยู่บนข้อมูลการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆของประเทศ ตลอดจนเป็นแผนที่ไวต่อการปรับตัวและมีกลไกการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง แผนดังกล่าวได้มีข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลข้อหนึ่งในหกข้อ คือ "รัฐบาลพึงให้การสนับสนุนการปฏิรูปความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาตรีกับรัฐ โดยพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีอยู่แล้วให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นส่วนราชการ ส่วนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่จะจัดตั้งใหม่ให้มีฐานะและรูปแบบเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการตั้งแต่แรกตั้ง"

3.2 การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการในช่วงแผนอุดมศึกษาระยะยาว

ในปี พ.ศ.2534 รัฐบาลในสมัยของ นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีนโยบายที่จะพัฒนาระบบบริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยได้กำหนดแนวทางไว้ 2 แนวทาง แนวทางหนึ่ง คือ แก้ไขพระราชบัญญัติ จัดตั้งมหาวิทยาลัยให้มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ส่วนราชการ ในครั้งนี้มีมหาวิทยาลัยยืนยันที่จะออกนอกระบบราชการและได้เสนอร่างพระราชบัญญัติต่อคณะรัฐมนตรีจำนวน 16 แห่ง (จากจำนวน 20 แห่ง) คณะรัฐมนตรีได้นำร่างพระราชบัญญัติทั้ง 16 ฉบับ เสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และในการพิจารณาครั้งที่ 2 และ 3 ได้รับการบรรจุเป็นระเบียบวาระการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติในวันที่ 20 มีนาคม 2535 แต่ไม่ได้รับการพิจารณา เนื่องจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติเห็นว่าพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องพิจารณากันอย่างรอบคอบ จึงมีมติให้เลื่อนการพิจารณาออกไป และโดยที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้หมดอายุลง จึงทำให้ร่างพระราชบัญญัติตกไปการนำมหาวิทยาลัย/สถาบัน ออกจากระบบราชการในครั้งนี้กลุ่มบุคคลที่ไม่เห็นด้วยได้แสดงออกในรูปแบบต่างๆ เช่น ทำหนังสือคัดค้านการออกนอกระบบไปยังผู้บริหารระดับสูงของประเทศการชุมนุมประท้วง และการให้ความคิดเห็นทางสื่อสิ่งพิมพ์โดยเฉพาะในช่วงที่ร่างพระราชบัญญัติอยู่ระหว่างการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติกระแสคัดค้านจากบุคคลต่างๆ ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัยได้ปรากฏให้ทราบทางสื่อสิ่งพิมพ์อย่างสม่ำเสมอ ประเด็นสำคัญๆ ที่เป็นข้อกังวลของบุคคลเหล่านั้น สรุปได้ดังนี้

(1) ความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล คือ ไม่มั่นใจว่านโยบายของรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งจะเป็นไปในแนวทางเดียวกันมากนักน้อยเพียงใด

(2) การยอมรับหลักการให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(3) หลักเกณฑ์การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลยังไม่ชัดเจน

(4) การบริหารงานบุคคล เช่น ไม่มั่นใจในระบบบริหารงานบุคคลที่เข้ายากออกง่ายเพราะคิดว่าไม่มั่นคงเหมือนระบบราชการ เงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่คงยังไม่มีการทยอยลดชัดเจน การมีระบบคู่ขนานในหน่วยงานเดียวกัน เป็นต้น

(5) การสรรหาผู้บริหารในระดับต่างๆ

(6) การเร่งรัดนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการให้เสร็จทันภายในวาระของรัฐบาลทำให้ไม่มั่นใจว่าได้มีการกระทำด้วยความรอบคอบ และละเอียดถี่ถ้วนเพียงพออย่างไรก็ตามภายในช่วงระยะเวลาแผนอุดมศึกษาระยะยาว ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่จังหวัดนครราชสีมา เป็นผลสำเร็จเมื่อปี พ.ศ.2533 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อปี พ.ศ.2535 และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ที่จังหวัดเชียงราย เมื่อปีพ.ศ.2541 นอกจากนี้ในปี พ.ศ.2541 ยังได้เปลี่ยนสถานภาพของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่เป็นส่วนราชการเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ทิศทางการพัฒนาความเป็นอิสระและความมีประสิทธิภาพของอุดมศึกษายังคงมีความต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้ชัดเจนว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (มาตรา 36) กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลมีทางเลือกระบบบริหารได้ 2 ทาง คือ อาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐก็ได้ โดยให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มี

ความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้นๆ

3.4 เงินกู้ยืมเงินจากธนาคารพัฒนาเอเชีย

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2541 ให้ความเห็นชอบเงินกู้ยืมเงินจากธนาคารพัฒนาเอเชีย โดยมีกรอบนโยบายสำคัญที่ทบวงมหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบดำเนินการประกอบด้วย

(1) มหาวิทยาลัยจะได้รับมอบอำนาจการบริหารงบประมาณในส่วนงบดำเนินการที่มีใช้เงินเดือนตั้งแต่ปีงบประมาณ 2542 เป็นต้นไป โดยสร้างระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในเรื่องความสามารถในการตรวจสอบได้ และความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(2) มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งจะได้รับการพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยอิสระ (Autonomous University) หรือมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลภายในปี 2545 โดยที่ภายในเดือนธันวาคม 2541 จะมีมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างน้อย 1 แห่ง ปรับสภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4. หลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ในหลักการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐยังคงมีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐแต่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ เป็นนิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับของรัฐโดยทบวงมหาวิทยาลัย และเป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณจากงบประมาณแผ่นดินตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณอย่างเพียงพอ ที่จะประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้ การบริหารงานต่างๆ จะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ และมีความเป็นอิสระในการบริหารงานด้านต่างๆ ทั้งการบริหารงานบุคคลบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน และบริหารวิชาการ โดยสรุปดังนี้

(1) การบริหารงานบุคคล สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดระบบบริหารงาน

บุคคลซึ่งรวมถึงการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพ้นจากตำแหน่ง การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เงินเดือนและค่าตอบแทน การวางแผนกำลังคน การพัฒนาบุคลากร และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับระบบการบริหารงานบุคคล

(2) การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดระบบบริหารการเงิน การงบประมาณ และทรัพย์สิน ซึ่งรวมถึงการวางแผน การจัดหา การจัดสรร และการใช้ทรัพยากร กำหนดระเบียบวิธีและกฎเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการจัดหา จัดสรร และการใช้ทรัพยากร ทั้งจากงบประมาณแผ่นดิน และเงินได้จากแหล่งต่างๆ

(3) การบริหารวิชาการ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการอนุมัติหลักสูตร การเปิดสอนหลักสูตร การจัดตั้ง ยุบ เลิก หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และการดำเนินการทางวิชาการอื่นๆ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ และต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานวิชาการของหน่วยงานกลาง รายละเอียดปรากฏใน "หลักการและแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จัดทำโดยสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย"

5. การเตรียมการของทบวงมหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา)

5.1 การกำหนดหลักการการจัดสรรงบประมาณให้มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทบวงมหาวิทยาลัยได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักการจัดสรรงบประมาณ ให้แก่มหาวิทยาลัยที่อยู่ระหว่างการเตรียมการปรับเปลี่ยนสภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และหลักการการจัดสรรงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2541 สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ในระยะที่เตรียมการเปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การจัดสรรงบประมาณยังคงใช้เกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ส่วนการบริหารงบประมาณ มหาวิทยาลัยสามารถโอนหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณส่วนที่มีใช้เงินเดือนได้ และให้ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดระเบียบกลางในการบริหารงบประมาณ โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2542 เป็นต้นไป พร้อมทั้งให้มีระบบการกำกับติดตาม และการตรวจสอบด้วย

5.1.2 เมื่อเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว รัฐจะจัดสรรงบประมาณอุดหนุนในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป เพื่ออุดหนุนกองทุนคงยอดเงินต้นที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น และอุดหนุนค่าใช้จ่ายประจำปีทั้งที่เป็นค่าใช้จ่ายประจำและค่าใช้จ่ายลงทุน โดยแสดงรายการงบประมาณเฉพาะค่าใช้จ่ายลงทุนที่ต้องผูกพันข้ามปีงบประมาณเท่านั้น

5.1.3 ให้ทบวงมหาวิทยาลัยรับข้อสังเกตของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและคณะรัฐมนตรี ดังนี้

(1) ทบวงมหาวิทยาลัยควรมีระบบการกำกับและดูแลการใช้เงินอุดหนุนทั่วไปโดยใกล้ชิด

(2) ควรกำหนดเงื่อนไขให้มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาระบบงบประมาณให้เอื้อต่อการวางแผนและการประเมินผลระบบต้นทุนที่ให้ข้อมูลใช้ประเมินผล ระบบการประเมินผลที่สามารถประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความประหยัด และความคุ้มค่า อย่างเป็นรูปธรรม ระบบการตรวจสอบภายในและภายนอกที่ครอบคลุมด้านการเงิน การบริหาร และผลงานจากมติคณะรัฐมนตรีในข้อ 5.1 ทบวงมหาวิทยาลัยได้ออกระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการโอนเงินประจำงวดของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ.2542 เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2542

5.2 การมอบอำนาจการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ได้มอบอำนาจการบริหารงานบุคคลในส่วนที่ยังอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.ม. ให้อนุกรรมการสามัญประจำมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.) มหาวิทยาลัยดำเนินการในเรื่องต่างๆ เช่น การบรรจุ การรับโอน การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น การกำหนด ให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ เชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 การยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งการเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุ เป็นต้น

5.3 การปรับระบบการบรรจุบุคลากร

จากมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2541 ที่ไม่ให้ส่วนราชการเพิ่มอัตราใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 และให้ส่วนราชการยุบเลิกตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนตำแหน่งที่ว่างลงจากเกษียณอายุราชการ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 20 ให้นำมารวมกันแล้วมอบให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น และมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่ต้องการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐไม่ให้เพิ่มขึ้นที่คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2541 และวันที่ 29 ธันวาคม 2541 โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541- 2544 มาตรการดังกล่าวกำหนดให้ทุกส่วนราชการระงับข้อเสนอเปลี่ยนแปลงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ หรือค่าตอบแทนอื่นใดสำหรับตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ และระงับการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ มาตรการเหล่านี้ถึงแม้เป็นมาตรการที่ดีที่จะให้ส่วนราชการปรับลดบทบาท ภารกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ก็กระทบต่อบทบาทและภารกิจของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการดังกล่าว และเป็นการเตรียมการรองรับการปรับเปลี่ยนระบบบริหารมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการไปเป็นระบบบริหารมหาวิทยาลัยที่มีใช้ส่วนราชการหรือเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายในปี 2545 ทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้เสนอคณะรัฐมนตรี ขอปรับปรุงระบบการบรรจุบุคลากรใหม่ ซึ่งคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 และ 31 สิงหาคม 2542 ได้อนุมัติในหลักการ ให้มหาวิทยาลัยจ้างลูกจ้างในลักษณะการจ้างพิเศษที่มีวาระการจ้างที่กำหนดเวลาชัดเจนแทนการบรรจุข้าราชการใหม่ โดยให้สำนักงานประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างในหมวดเงินเดือน เงินอุดหนุนทั่วไป จนกว่ามหาวิทยาลัยจะปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามจำนวน

- (1) อัตราว่างที่เกิดจากการเกษียณอายุราชการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2541 เป็นต้นมา
- (2) อัตราว่างโดยเหตุอื่นที่มีใช้ว่างจากเกษียณอายุราชการ
- (3) อัตรานักเรียนทุนที่มีข้อผูกพันตามสัญญา

(4) อัตราเพิ่มใหม่สำหรับมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นใหม่และอยู่ระหว่างการพัฒนา โดยจัดสรร ในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุ สำหรับ บุคลากรสาย ก ส่วนบุคลากรสาย ข จัดสรรในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 50 ของอัตราแรกบรรจุ ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดจำนวนบุคลากรที่จะจ้างและ อัตราค่าจ้างตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

5.4 การสนับสนุนการดำเนินการของมหาวิทยาลัย

5.4.1 จัดทำแผนปฏิบัติการในการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทบวง มหาวิทยาลัยได้ขอให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งพิจารณาว่าจะมีแผนการในการปรับเปลี่ยน สถานภาพอย่างไร โดยเน้นให้แต่ละมหาวิทยาลัยสร้างความเข้าใจกับประชาชนในมหาวิทยาลัยเป็น เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และร่วมกันปรับปรุง โครงสร้างระบบ บริหารด้านต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยตามหลักการที่ตกลงร่วมกันให้สามารถปกครองตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและรองรับการตรวจสอบจากสังคมด้วย แล้วจึงยกร่าง พ.ร.บ. ของ มหาวิทยาลัยใหม่ให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว หลังจากนั้นให้มหาวิทยาลัยเสนอแผนปฏิบัติ การของแต่ละแห่งต่อทบวงมหาวิทยาลัยเพื่อประมวลเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการตามที่ ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอ และเนื่องจากมหาวิทยาลัยบางแห่งไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน ทบวงมหาวิทยาลัยจึงขอให้มหาวิทยาลัยปรับแผน และทบวงมหาวิทยาลัยได้เสนอขอทบวงมติ คณะรัฐมนตรี เพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการเป็นครั้งที่ 2 (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2543) โดยในแผนปฏิบัติการดังกล่าวกำหนดไว้ว่า จะได้ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับ รัฐบาล จำนวน 20 แห่ง ดังนี้

(1) ภายในปี 2542 เดิมจำนวน 5 แห่ง ขอปรับใหม่เป็น 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยนเรศวร และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(2) ภายในปี 2543 จากเดิมมีจำนวน 6 แห่ง ขอปรับปรุงใหม่เป็นจำนวน 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มหาวิทยาลัย มหาสารคามสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยทักษิณ

(3) ภายในปี 2544 เดิมจำนวน 6 แห่ง ขอปรับใหม่เป็น 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

(4) ภายในปี 2545 มีจำนวน 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5.4.2 การให้การสนับสนุนและการทำความเข้าใจกับประชาคมภายในมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดทำสมุดปกขาว เรื่อง "หลักการและแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล" เมื่อเดือนกันยายน 2541 และได้จัดสัมมนาระดับชาติเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2541 เพื่อทำความเข้าใจในหลักการของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและนโยบายรัฐบาลให้ตรงกัน รวมทั้งได้จัดสรรงบประมาณให้มหาวิทยาลัยนำไปทำกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและเผยแพร่หลักการและแนวปฏิบัติต่อประชาคมมหาวิทยาลัย และกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เช่น การทำประชาพิจารณ์ร่างพระราชบัญญัติ การเตรียมร่างระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติ การเตรียมความพร้อมระบบบริหารในด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็นตามแนวทางของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การประชาสัมพันธ์การออกนอกระบบราชการด้วยวิธีการต่างๆ เป็นต้น

5.5 มติคณะรัฐมนตรีต่อข้อเสนอของทบวงมหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา)

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาหารือเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2543 ลงมติเห็นชอบในหลักการตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอทั้ง 3 ข้อ คือ หลักการการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แหล่งงบประมาณของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และการจัดเงินกองทุนขอยอดเงินต้น โดย

(1) การบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ให้อิสระกับมหาวิทยาลัยนั้นให้ทุกมหาวิทยาลัยคำนึงถึงเป้าหมายสูงสุด คือ คุณภาพของการศึกษา

(2) โดยหลักการ ไม่ควรมีบุคลากร 2 ประเภท (ข้าราชการและพนักงาน) ในหน่วยงานเดียวกัน ควรมีประเภทเดียว แต่หากมีความจำเป็นในระยะแรก ก็อาจให้มีบุคลากร 2 ประเภทไปก่อนโดยกำหนดกรอบเวลาการปรับเปลี่ยนให้มีประเภทเดียว

(3) ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ข้าราชการที่ปรับเปลี่ยนเป็นพนักงาน มีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่อเนื่อง

(4) ให้สำนักงบประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการจัดตั้งกองทุนขยอดเงินต้นตามความจำเป็น เหมาะสม และสอดคล้องกับฐานะทางการเงินการคลังของประเทศ

(5) การยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่มหาวิทยาลัยที่จะปรับเปลี่ยนสภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น ไม่มีกรณีที่จะต้องดำเนินการยกเว้นภาษีเงินได้

(6) ให้กระทรวงการคลังรับไปพิจารณากำหนดไว้ในกฎหมายภาษีอากรที่ออกตามความในประมวลรัษฎากร ให้ผู้บริจาคเงินได้หรือทรัพย์สินให้แก่มหาวิทยาลัย ได้รับสิทธิและประโยชน์ทางภาษีเช่นเดียวกับก่อนที่จะมีการเปลี่ยนสภาพ

(7) ให้คณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญ พ.ศ.2539 ให้ "ข้าราชการ" รวมถึงพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้วย

(8) ให้กระทรวงการคลังร่วมกับทบวงมหาวิทยาลัยและสำนักงบประมาณพิจารณาการจัดสรรงบประมาณในหมวดเงินเดือนเพิ่มร้อยละ 60 จากอัตราเงินเดือนปัจจุบันของข้าราชการโดยคำนึงถึงสัดส่วนบุคลากรที่เป็นพนักงานต่อข้าราชการ แล้วเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(9) ให้มหาวิทยาลัยต้องรายงานรายรับและรายจ่ายให้รัฐบาลและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งควรเร่งรัดการสร้างระบบบริหารจัดการรวม 7 ประการ ตามความเห็นของสำนักงบประมาณด้วย

(10) เห็นชอบให้คงสิทธิการกำกับประกัน หรือสิทธิการประกันตัวของบุคคลที่เป็นพนักงานถาวรของมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกับข้าราชการ

(11) เมื่อได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐชัดเจนแล้วสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาควรเร่งรัดการพิจารณาและมหาวิทยาลัยต่างๆ ก็ควรเร่งรัดร่างกฎหมายให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาตามกำหนดเวลา

(12) กระทรวงการคลังควรปรับปรุงกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาให้มีการตอบสนองความต้องการในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อมิให้มีการปิดกั้น โอกาสแก่ผู้มีความรู้ความสามารถที่มีฐานะยากจน

(13) ให้ทบวงมหาวิทยาลัยและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) ติดตามการดำเนินงาน แล้วรายงานความคืบหน้า ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ให้คณะรัฐมนตรีทราบ

6. จุดแข็งและจุดอ่อนในการปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ระบบใดๆ ก็ตามย่อมมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน การพัฒนาระบบบริหารของมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการไปเป็นระบบบริหารที่มีใช้ส่วนราชการ ก็ทำนองเดียวกัน ซึ่งสามารถสรุปจุดแข็งและจุดอ่อนได้ดังนี้

6.1 จุดแข็ง

(1) มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายในขอบเขตหนึ่ง การดำเนินงานทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น ต้องอาศัยความเป็นอิสระและการมีเสรีภาพทางวิชาการอย่างมาก เพื่อที่จะได้ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ และถ่ายทอดความรู้นั้นให้เกิดประโยชน์แก่สังคม อย่างไรก็ตาม ความเป็นอิสระนั้นได้กำหนดให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ เพื่อป้องกันมิให้มหาวิทยาลัยใช้ประโยชน์จากความเป็นอิสระจนเกินขอบเขต

(2) มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งสามารถกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง พร้อมทั้งกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้เกิดความคล่องตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วถึง

(3) มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งสามารถพัฒนาระบบบริหารงานด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและธรรมชาติของมหาวิทยาลัยได้เอง ดังนี้

(3.1) การจัดโครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดรูปแบบขององค์กรและหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย และมีอำนาจจัดตั้งและกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์กรต่างๆ เหล่านั้น

(3.2) การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดและดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ฯลฯ ซึ่งทำให้คล่องตัวและสามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้

(3.3) การบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการเปิดหลักสูตรสาขาวิชาต่างๆ กำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน คุณสมบัติของผู้สอน ฯลฯ ที่สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานวิชาการของหน่วยงานกลาง เช่น มาตรฐานหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

(3.4) การบริหารการเงิน มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น เพื่อให้เหมาะสมกับงานมหาวิทยาลัยและวิทยาการที่ปรับเปลี่ยนใหม่ นอกจากนี้ การกำหนดให้รัฐจัดสรรงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป ย่อมทำให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณให้เหมาะสมกับการกิจของมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านตามนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัยได้ดีกว่าการจัดสรรงบประมาณตามวิธีการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

(4) การกำหนดให้การดำเนินงานสิ้นสุดที่มหาวิทยาลัย โดยสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรปกครองสูงสุดนั้น ทำให้ขั้นตอนในการดำเนินงานน้อยลง ส่งผลให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

(5) มหาวิทยาลัยกับรัฐบาลยังมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากมหาวิทยาลัยยังรับเงินอุดหนุนจากรัฐ แต่ความสัมพันธ์จะเป็นไปในลักษณะการกำกับดูแลมากกว่าการบังคับบัญชา

(6) การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะทำให้การบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ เพราะกระจายอำนาจการบริหารให้แก่สถานศึกษา ทำให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพขึ้น

6.2 จุดอ่อน

(1) มหาวิทยาลัยอยู่ในระบบราชการมานาน อาจมีผลทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยมีจิตใจผูกติดอยู่กับระบบราชการ (Bureaucratic Mentality) คือ มีความคิดที่ยึดติดกับระเบียบ จนกระทั่งคิดว่ากฎระเบียบสำคัญกว่าจุดมุ่งหมาย และหากคนเหล่านี้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมได้ อาจส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยที่ต้องการดำเนินงานในลักษณะที่ไม่ยึดติดกับระบบราชการ

(2) การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐซึ่งบุคลากรก็ต้องเปลี่ยนไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับระบบราชการ ซึ่งเป็นระบบที่ให้ความมั่นคงมาก

(3) การให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนดกฎเกณฑ์ หรือระเบียบในเรื่องต่างๆ เอง ถ้ามีความแตกต่างกันมาก อาจทำให้เกิดการแข่งขันสูง หรือเกิดการไหลจากมหาวิทยาลัยหนึ่งไปสู่มหาวิทยาลัยหนึ่ง

(4) การกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างสิ้นสุดที่มหาวิทยาลัย โดยสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุด ถ้าหากสภามหาวิทยาลัยไม่เข้มแข็ง ก็จะทำให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยไม่ประสบผลสำเร็จได้

(5) ยังมีความไม่เข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ความไม่เข้าใจนี้นำมาซึ่งทัศนคติเชิงลบ เช่น มีความคิดว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐคิดค่าเล่าเรียนแพง รัฐไม่ให้

งบประมาณสนับสนุน ผู้มีฐานะดีเท่านั้นจึงจะได้เรียนมีการสอนเฉพาะวิชาที่เป็นความต้องการของตลาด เป็นต้น

7. หลักการกลางมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

(1) มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในจำนวนที่เพียงพอที่จำเป็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

(2) การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทั้งการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริหารวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ต้องมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม นโยบายของรัฐบาล และแผนการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ การผลิตบัณฑิตต้องให้อโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

(3) ความคล่องตัวของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกลไกของสภามหาวิทยาลัยที่จะกำหนดระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ ได้เองภายใต้กรอบแห่งพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

(4) สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย กำหนดให้องค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัย จะต้องมาจากบุคคลภายนอกมากกว่าบุคคลภายใน และกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่มาจากบุคคลภายนอก 1 คน ซึ่งจะต้องสรรหาจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอ โดยการบริหารมหาวิทยาลัยให้อธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด มีหน้าที่บริหารมหาวิทยาลัยภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย การได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีต้องเป็นกระบวนการที่โปร่งใสไม่ใช้วิธีการเลือกตั้งแต่ให้ใช้วิธีการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

(5) การบริหารมหาวิทยาลัยให้ใช้หลักบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ในการออกระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางในการดำเนินกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย

(6) การบริหารงานบุคคล เมื่อเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แล้วข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยสามารถเลือกสถานภาพได้ตามความสมัครใจ หากสมัครใจเปลี่ยนสถานภาพภายหลังกฎหมายใช้บังคับก็จะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และให้คงสิทธิการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและสิทธิประโยชน์อื่นตามที่รัฐกำหนด ซึ่งการบริหารงานบุคคลให้ตราเป็นข้อบังคับ โดยมีองค์กรบริหารงานบุคคลที่บุคลากรมีส่วนร่วมยึดหลักการบริหารในระบบคุณธรรม (Merit System) มีระบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่โปร่งใส

(7) งบประมาณและทรัพย์สิน ให้รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่มหาวิทยาลัยเป็นจำนวนที่เพียงพอเพื่อดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้ถือเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย กรณีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินสนับสนุนจากแหล่งอื่นได้ รัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังมหาวิทยาลัยสามารถถือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ได้ รวมทั้ง อสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้อุทิศให้หรือได้มาโดยการซื้อด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุ และให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย โดยให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ จัดหาประโยชน์จากที่ราชพัสดุได้ และรายได้ที่เกิดขึ้นให้ถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยต้องมีระบบบริหารการเงินและระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพ โดยไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานและนโยบายการบัญชีที่รัฐกำหนด การจ่ายเงินต้องทำเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีโดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย และมีกลไกตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

(8) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้สภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย และระหว่างสถาบันการศึกษาชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

(9) การบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ โดยให้การดำเนินการเสร็จสิ้นที่สภามหาวิทยาลัยมากที่สุด ทั้งนี้ จะต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานทางวิชาการที่รัฐกำหนด โดยให้สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำวิจัย และนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ สังคม ชุมชน และประเทศชาติ

(10) การกำกับ ตรวจสอบ ให้มีการกำกับ ตรวจสอบโดยกลไกภายในและภายนอก มหาวิทยาลัยการกำกับ ตรวจสอบภายใน ให้สภามหาวิทยาลัยวางระเบียบและกลไกเพื่อควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยให้ประชาคมใน มหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมการกำกับ ตรวจสอบภายนอก ให้กระทำโดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กลไก งบประมาณ นโยบายของรัฐบาล และระบบการรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ในกรณีการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขัดต่อความสงบเรียบร้อย ศีลธรรม อันดี หรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย หากปล่อยทิ้งไว้จะเกิดความเสียหายต่อสังคมและประเทศชาติ โดยรวม ให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแล นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2556) ได้จัดทำข้อมูลสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด พบว่า ปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยที่ออกนอกกรอบไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 16 แห่ง ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (ออกนอกกรอบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย, 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2533) เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรกของประเทศ
2. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (ออกนอกกรอบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย, 8 เมษายน พ.ศ. 2535)
3. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2 ตุลาคม พ.ศ. 2540)
4. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (2 ตุลาคม พ.ศ. 2540)
5. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (ออกนอกกรอบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย, 26 กันยายน พ.ศ. 2541)
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (7 มีนาคม พ.ศ. 2541)

7. มหาวิทยาลัยมหิดล (17 ตุลาคม พ.ศ. 2550)
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (27 ธันวาคม พ.ศ. 2550)
9. มหาวิทยาลัยบูรพา (10 มกราคม พ.ศ. 2551)
10. มหาวิทยาลัยทักษิณ (6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551)
11. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551)
12. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (7 มีนาคม พ.ศ. 2551)
13. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (8 มีนาคม พ.ศ. 2551)
14. มหาวิทยาลัยพะเยา (ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย, 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2553)
15. มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย, 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553)
16. สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา (ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งสถาบัน, 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2555)

การดำเนินการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย แนวคิด หลักการและการเตรียมความพร้อมสู่การปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญแต่ละปี ดังนี้

พ.ศ. 2541

การประชุมคณบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 12/2541 เมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2541 ให้ความเห็นชอบกำหนดนโยบายและแนวทางการเตรียมความพร้อมแนวคิดและแนวทางในการเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

พ.ศ. 2542

การประชุมสภามหาวิทยาลัย มก. ครั้งที่ 5/2542 เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย อนุมัติให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเตรียมความพร้อมไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัย ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2542 เพื่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลรวม 9 คณะได้แก่

1. คณะกรรมการนโยบาย
2. คณะทำงานศึกษาและกำหนดรูปแบบโครงสร้างองค์กรและพ.ร.บ.
3. คณะทำงานศึกษาและพัฒนากระบวนการวิชาการ
4. คณะทำงานศึกษาและพัฒนากระบวนการงานบุคคลและสวัสดิการ
5. คณะทำงานศึกษาและพัฒนากระบวนการงานวิจัย สิทธิประโยชน์และบริหารวิชาการ
6. คณะทำงานศึกษาและพัฒนากระบวนการการเงินและทรัพย์สิน
7. คณะทำงานศึกษาและพัฒนากระบวนการวางแผนและการใช้ทรัพยากรกายภาพ

8. คณะทำงานศึกษาและพัฒนาระบบการประเมินผล การกำกับและตรวจสอบภายใน

9. คณะทำงานประชาสัมพันธ์เสริมสร้างความเข้าใจและรวบรวมความเห็น

จัดตั้งศูนย์ประสานกิจการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ปร.มก.) เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ.2542 เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี ทำหน้าที่ประสานงานกับคณะกรรมการและคณะทำงานที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การบริหารมหาวิทยาลัยและประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง

พ.ศ. 2544

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำประชาพิจารณ์ เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2544 พร้อมทั้งมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารและการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลให้แก่ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปตลอดถึงบุคลากรทุกระดับได้แก่ การจัดสัมมนาวิชาการ การจัดประชุมวิชาการการจัดทำเอกสารเผยแพร่และการจัดโครงการสนทนาสัญจรโดยกิจกรรมที่ดำเนินการในระยะต่อไป คือ สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในกำกับของรัฐบาล มหาวิทยาลัยเสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในกำกับของรัฐบาลให้กระทรวงศึกษาธิการและเริ่มรับสมัครบุคลากรเข้าสู่ระบบใหม่

พ.ศ. 2546

ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2546 ได้มีมติเห็นชอบหลักการกลางในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทุกฉบับรวมถึงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ พ.ศ..... ตามที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาเสนอและส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเข้าไปพิจารณา

พ.ศ. 2547

คณะกรรมการกฤษฎีกาคณะรัฐมนตรีส่งเรื่องร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลที่ผ่านการพิจารณาจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาให้คณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎรในวันที่ 5 ตุลาคม 2547

พ.ศ. 2549

สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบร่าง พ.ร.บ.ฉบับที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2549

พ.ศ. 2551

มหาวิทยาลัยมีคำสั่งที่ 2718/2551 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2551 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างประกาศและข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ จัดทำร่างประกาศและข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อนำเสนอสภามหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์พิจารณาต่อไป

ที่ประชุมคณบดีในการประชุมครั้งที่ 14/2551 ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2551 รับทราบแนวทางในการดำเนินการจัดทำร่างประกาศและข้อบังคับประกอบร่างพระราชบัญญัติฯ และมอบผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายประสานกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และมอบผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ประสานกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อประสานข้อมูลและข้อคิดเห็น และขอความร่วมมือจาก ทุกหน่วยงานนำแจ้งในที่ประชุมคณะกรรมการประจำหน่วยงาน กรณีที่มีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใด ขอให้รวบรวมเสนอมายังรองอธิการบดีฝ่ายอำนวยการเพื่อนำเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

วันที่ 12 กันยายน 2551 ที่ประชุมคณะกรรมการการจัดทำร่างประกาศ และข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามคำสั่งมก. ที่ 2718/2551 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2551 ในการประชุมครั้งที่ 1/2551

เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2551 ได้พิจารณาแนวทางในการจัดทำร่างประกาศ และข้อบังคับ ประกอบร่างพระราชบัญญัติฯ และมีมติให้กำหนดขั้นตอน และแนวทางในการดำเนินการจัดทำร่าง ประกาศ

เดือนพฤศจิกายน 2551 มหาวิทยาลัยมีหนังสือถึงเลขาธิการที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทยและเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อขอให้พิจารณาให้สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นหน่วยงานกลางในการรวบรวมข้อมูลและประสานในการ ให้ข้อมูลด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสถานะของมหาวิทยาลัยและสถาบันของรัฐ เป็น มหาวิทยาลัยและสถาบันในกำกับของรัฐ ให้กับมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด สกอ. ทั้งที่ได้มีการปรับเปลี่ยนสถานะไปแล้ว หรือที่อยู่ระหว่างการเตรียมการในการปรับเปลี่ยน สถานะ

เดือนธันวาคม 2551 ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) รับดำเนินการตามข้อเสนอ ของมหาวิทยาลัย ที่เสนอขอให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานกลางในการ รวบรวมข้อมูล และประสานการให้ข้อมูลด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

พ.ศ. 2552

วันที่ 2 มิถุนายน 2552 วันที่ 29 มกราคม 2553 และวันที่ 8 เมษายน 2554 มหาวิทยาลัยมี หนังสือถึงเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาขอทราบความคืบหน้าว่า ร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อยู่ระหว่างการพิจารณาในขั้นตอนใด

พ.ศ. 2554

วันที่ 14 มิถุนายน 2554 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแจ้งความคืบหน้าในการ พิจารณาร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ว่าหากต้องการจะเสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์เพื่อให้รัฐสภาพิจารณาต่อไป ขอให้แจ้งยืนยันมายังสำนักงานคณะกรรมการการอุดม ศึกษาเพื่อดำเนินการส่งร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ไปยังสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ใหม่อีกครั้งหนึ่ง

วันที่ 25 กรกฎาคม 2554 สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 7/2554 พิจารณาแล้ว ขอ
 แจ้งยืนยันให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษานำเสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์ฉบับที่.....ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาไปยังสำนัก
 งานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีต่อไป

วันที่ 28 กรกฎาคม 2554 สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาเสนอแนวทางการ
 ปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... โดยคณะทำงานมีหน้าที่พิจารณา
 เสนอแนวทางการปรับปรุง ร่างพระราชบัญญัติ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยน แปลง และ
 ให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียม
 ความพร้อมของมหาวิทยาลัยในการพิจารณาร่างกฎหมายเพื่อประกอบการพิจารณาในชั้นการ
 พิจารณาร่างกฎหมายของรัฐสภา

วันที่ 3 สิงหาคม 2554 มหาวิทยาลัยมีหนังสือถึงเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาแจ้ง
 ยืนยันการเสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามมติสภามหาวิทยาลัย ในการ
 ประชุมครั้งที่ 7/2554 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2554

พ.ศ. 2555

วันที่ 31 มกราคม 2555 มหาวิทยาลัยมีหนังสือถึงเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา แจ้ง
 ยืนยันร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ฉบับที่ผ่านการตรวจพิจารณา
 ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2555 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) แจ้งว่าการปรับ
 เปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ไม่ได้ถูก
 กำหนดให้เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา จึงยังไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้
 อย่างไรก็ดี สกอ. ได้รายงานร่างพระราชบัญญัติปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วน
 ราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการพิจารณา
 และมอบนโยบายเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวแล้ว

วันที่ 13 มีนาคม 2555 มหาวิทยาลัยปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการจัดทำร่างประกาศและข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อให้การดำเนินการในการจัดทำร่างประกาศและข้อบังคับ ดำเนินไปด้วยความต่อเนื่อง จึงได้มีคำสั่งที่ 644/2555 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2555 แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำร่างประกาศ และข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขึ้นใหม่ โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำร่างประกาศ และข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พิจารณาต่อไป

วันที่ 4 เมษายน 2555 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แจ้งว่ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเห็นควรสอบถามมายังมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขอให้สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พิจารณายืนยันในการที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วหรือไม่ อย่างไร

วันที่ 23 เมษายน 2555 สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 4/2555 พิจารณาแล้ว ขอยืนยันที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

วันที่ 24 เมษายน 2555 มหาวิทยาลัยมีหนังสือถึงเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา แจ้งยืนยันการปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามมติสภามหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ 4/2555 เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2555

วันที่ 15 พฤษภาคม 2555 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีบันทึกที่ ศธ 0509.6 (1.11)/7274 แจ้งว่ากระทรวงศึกษาธิการได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินการสอบถามความเห็นบุคลากรและประชาคมต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่ายังไม่ครอบคลุมในทุกภาคส่วน สกอ. จึงขอให้มหาวิทยาลัยดำเนินการสอบถามและทำความเข้าใจกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยในทุกภาคส่วน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นก่อนที่จะยืนยันให้ดำเนินการเสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อไป

วันที่ 28 พฤษภาคม 2555 สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ 5/2555 มีมติ ยืนยันที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และให้มหาวิทยาลัยดำเนินการต่อไป

วันที่ 29 พฤษภาคม 2555 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีบันทึกที่ ศธ 0513.10121/8815 ถึง เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา แจ้งมติสภามหาวิทยาลัยที่ขอยืนยันการปรับเปลี่ยน สถานภาพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และขอให้ สกอ. นำร่าง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป

วันที่ 25 มิถุนายน 2555 ประธานคณะทำงานพิจารณาเสนอแนวทางการปรับปรุงร่าง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... รายงานผลการพิจารณาเสนอแนวทางการ ปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... ซึ่งเป็นผลจากการประชุม คณะทำงานฯ 2 ครั้ง (20 กันยายน 2554 และ 14 มีนาคม 2555) ให้นายกสภามหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์พิจารณา (บันทึกที่ ศธ 0513.10121/10691)

วันที่ 30 กรกฎาคม 2555 กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีบันทึกที่ ศธ 0509.6 (1.11)/134 ถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ให้เสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณออนุมัติร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... (ฉบับที่ผ่านการตรวจของ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งเป็นเรื่องค้างเดิม) เพื่อเสนอรัฐสภาพิจารณาต่อไป

วันที่ 21 สิงหาคม 2555 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... ที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้ว ตามที่กระทรวง ศึกษาธิการเสนอ และส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร ก่อนเสนอสภา ผู้แทนราษฎรพิจารณาต่อไป

วันที่ 22 สิงหาคม 2555 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีหนังสือที่ นร 0503/22254 ถึง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แจ้งมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... พร้อมทั้งแนบความเห็นของสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และสำนักงานงบประมาณ ให้ทราบด้วย

วันที่ 3 กันยายน 2555 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีบันทึกที่ ศธ 0509.6(1.11)/13603 แจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบว่ามีเรื่องร้องเรียนที่ส่งมาจากสำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รหัสเรื่องที่ นร 01550014747 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2555 ขอให้ยับยั้งการผ่านร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... ซึ่ง สกอ. พิจารณาแล้วเห็นว่า คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... ที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้ว และได้มีการส่งเรื่องไปยังคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาก่อนเสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาต่อไปแล้ว ดังนั้น จึงเห็นควรแจ้งให้มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์พิจารณาดำเนินการให้ความรู้และทำความเข้าใจกับนิสิตและประชาคมของมหาวิทยาลัย ทั้งในส่วนเนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติ รวมทั้งผลดีและผลเสียของการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นว่าจะดำเนินการในเรื่องต่างๆ อย่างไร ต่อไป

วันที่ 11 กันยายน 2555 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีบันทึกที่ ศธ 0509.6 (1.11)/14101 แจ้งเรื่องมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... ให้มหาวิทยาลัยทราบ

พ.ศ. 2556

วันที่ 16 มกราคม 2556 สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีหนังสือ ค่วนที่สุด ที่ นร 0404/ว. 649 ขอเชิญมหาวิทยาลัยชี้แจงหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองร่างกฎหมายของคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร (วิปรัฐบาล) ที่รัฐสภา

วันที่ 17 มกราคม 2556 ผู้แทนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เข้าชี้แจงเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.... ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองร่างกฎหมายของคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร (วิปรัฐบาล) ที่รัฐสภา และรับข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ มาดำเนินการแก้ไข ร่วมกับผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร (วิปรัฐบาล) โดยด่วนต่อไป

วันที่ 21 มกราคม 2556 ผู้แทนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เข้าชี้แจงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... ต่อคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร (วิปรัฐบาล) ณ ห้องประชุม 501 ชั้น 5 ตึกบัญชาการ ทำเนียบรัฐบาล และได้รับข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ มาดำเนินการแก้ไข ร่วมกับผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร (วิปรัฐบาล) อีกครั้งหนึ่งโดยด่วน

วันที่ 23 มกราคม 2556 ผู้แทนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เข้าชี้แจงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... ต่อคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร (วิปรัฐบาล) ที่ได้มีการแก้ไข ตามมติคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร (วิปรัฐบาล) ณ ห้องประชุม อาคารรัฐสภา

วันที่ 29 มกราคม 2556 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.... ที่มีการแก้ไข ตามที่คณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร (วิปรัฐบาล) เสนอ และให้เสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ... ต่อสภาผู้แทนราษฎร เป็นเรื่องเร่งด่วน นายกรัฐมนตรีมีหนังสือ ที่ นร 0503/2470 ถึงประธานสภาผู้แทนราษฎร เพื่อเสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.... พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล และบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาจัดทำขึ้น เพื่อให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรนำเสนอสภาผู้แทนราษฎร พิจารณาเป็นเรื่องด่วน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต่อไป

วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ.2556 ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 24 ปีที่ 2 ครั้งที่ 23 (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) ได้มีการลงมติในวาระที่ 1 ขึ้นรับหลักการ ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ... และที่ประชุมยังได้แต่งตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ... จำนวน 31 คน โดยที่ประชุมเห็นชอบให้เสนอแปรญัตติภายใน 7 วัน

วันที่ 21 มีนาคม 2556 มหาวิทยาลัย โดยอธิการบดี ให้ความเห็นชอบในหลักการในการปรับปรุงคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการชุดต่างๆ 5 ชุด ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำร่างประกาศและข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.

... ให้เหมาะสม และมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการปฏิบัติราชการ (กพร.มก.) เป็นฐานในการดำเนินการทางธุรการ ร่วมกับสำนักงานกฎหมาย

วันที่ 2 เมษายน 2556 ประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ... ครั้งที่ 1 เพื่อคัดเลือกประธานและรองประธานคณะกรรมการฯ พร้อมทั้งกำหนดปฏิทินและแนวทางการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ...

7 ตุลาคม 2556 รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยได้เชิญคณะอนุกรรมการจัดทำร่างข้อบังคับระเบียบและประกาศที่เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 3 ชุดเข้าร่วมรับฟังร่าง พรบ.มก.ฉบับผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการสภาผู้แทนราษฎร

ทั้งนี้ ปัจจุบันร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ... ได้ผ่านวาระที่ 1 อยู่ระหว่างรอพิจารณาในวาระที่ 2 ต่อไป (ศูนย์ประสานกิจการการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). 2556.

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

พจนานุกรมสังคมวิทยา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2532: 246) ได้บัญญัติความหมายของ คำว่า ความคิดเห็น ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Opinion หมายถึง 1) ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม 2) ทักษะหรือประมาณการเกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง 3) คำแถลงที่ยอมรับนับถือกันว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อปัญหาที่มีผู้นำมาขอปรึกษา คำว่า ความคิดเห็นมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าทัศนคติซึ่งมีคำอธิบายไว้ว่าคือแนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้มาและกลายเป็นแบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสันับสนุนหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อบุคคลบางคน

Good (1973 อ้างใน เพ็ญ อารีรัตน์, 2546: 12) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น (Opinion) ไว้หลากหลายความหมาย ได้แก่

1. ความหมายทั่วไป หมายถึง ความเชื่อ ความเห็น ข้อพิจารณาความรู้สึกรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือกล่าวอย่างกว้างๆ ได้ว่า มีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้

2. ความหมายเฉพาะหมายถึง การพิจารณาหรือวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูลหรือบุคคลที่เชื่อถือได้

3. ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion) หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัยรวมของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อหรือข้อเท็จจริง

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545: 64) กล่าวว่าความคิดเห็น คือ ผลผสมผสานของความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่งสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น ดังนั้นพฤติกรรมมนุษย์ก็คือการแสดงออกซึ่งทัศนคติของเขาอันเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิหลังและการเรียนรู้ที่ผ่านมาของบุคคลในแง่ของความเชื่อนั้น ทัศนคติทุกทัศนคติจะรวมเอาความเชื่อไว้ด้วยทั้งนี้มิได้หมายความว่าความเชื่อทุกอย่างจะเป็นทัศนคติเมื่อทัศนคติของบุคคลถูกรวบรวมไว้ด้วยกันอย่างมีโครงสร้างหลักระดับชั้นนั่นก็คือ ระบบค่านิยมและเมื่อบุคคลมีความแตกต่างกันทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งเดียวกันจึงแตกต่างกันไปด้วย

กล่าวโดยสรุป ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีลักษณะของข้อมูลเบื้องต้นในตัวบุคคล ที่จะนำไปประกอบการพิจารณาวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องหนึ่งๆ ด้วยข้อมูลที่มีอยู่เดิม อาทิ ภูมิหลังที่ได้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ การค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม การแลกเปลี่ยนแนวคิดในการสนทนา เป็นต้น ซึ่งสั่งสมอยู่ในตัวบุคคล มีทั้งสิ่งที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อจริงปะปนกันอยู่ แล้วผ่านกระบวนการทางสมองนำเสนอผลออกมาด้วยวิธีต่อเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่บุคคลหนึ่งประสบในเชิงคุณค่า เช่น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย เป็นต้น

ประเภทของความคิดเห็น

สัตตยา กระแสร์ชล (2538: 9-10) จำแนกความคิดเห็นเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นประเภทนี้ รุนแรง เปลี่ยนแปลงได้ยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วยสำหรับความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงออกในเรื่องความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสิ่งเดียวกัน แต่ไม่จำเป็นจะต้องเหมือนกันเสมอไป อาจแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของความคิดเห็นในสิ่งนั้นๆ ปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้และสรุปได้ ดังนี้

Oskamp (1977 อ้างใน เพ็ญ อารีรัตน์, 2546: 15-16) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็นนี้คือ

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Gene and Physiological Factors) เป็นปัจจัยทางวิทยาศาสตร์ซึ่งมักไม่ค่อยจะได้รับการกล่าวถึงมากนักโดยมีการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล มีผลต่อการศึกษา เจตคติหรือความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ ได้ ปัจจัยทางร่างกาย ได้แก่ อายุ ความเจ็บป่วย และผลกระทบจากการใช้ยาเสพติดจะมีผลต่อความคิดและเจตคติของบุคคล เช่น คนที่มีความคิดอนุรักษ์นิยมมักจะเป็นคนที่มีอายุมาก

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct Personal Experience) คือ บุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่างๆ จากประสบการณ์โดยตรงเป็นการกระทำหรือได้พบเห็นต่อสิ่งต่างๆ โดยตนเองทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ

3. อิทธิพลจากครอบครัว (Parental Influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพล จากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้เมื่อตอนเป็นเด็กเล็กๆ จะได้รับการอบรมสั่งสอนทั้งในด้านความคิดการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัวและจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา

4. อิทธิพลจากความคิดเห็นของกลุ่ม (Group Determinants) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความคิดเห็นและเจตคติต่างๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้

5. สื่อมวลชน (Mass Media) สื่อต่างๆ ที่บุคคลได้รับเหล่านี้จะมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็น มีความรู้สึกต่างๆ เป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ หรือแม้กระทั่งสื่อที่เป็นบุคคล เช่น กรณีที่บุคคลผู้เป็นสื่อ เป็นผู้นำที่บุคคลอีกคนและคนอื่นๆ ยอมรับ

โดยสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นมีความซับซ้อน อาทิ ระบบค่านิยมประสบการณ์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (ผ่านสื่อมวลชน) การเรียนรู้จากลักษณะทางพันธุกรรม ครอบครัวและกลุ่มที่สังกัด ลักษณะปัจจัยและระดับของการมีอิทธิพลในแต่ละปัจจัยที่แตกต่างกันย่อมจะส่งผลต่อความคิดเห็นต่อปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์หนึ่งๆ ของบุคคลแตกต่างกัน

ชาติชาย โทสินธิติ (อ้างใน ฤทธิรงค์ แก่นจันทร์, 2543: 20) ได้เสนอว่าสิ่งที่มีอิทธิพลที่ทำให้เกิดความคิดเห็นแตกต่างกันนั้น ประกอบด้วย

1. การอบรมของครอบครัว อิทธิพลของครอบครัวมีมากกว่าปัจจัยอื่นๆ เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแห่งแรกของบุคคล

2. กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง บุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็จะมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันกับกลุ่ม และสังคมนั้นๆ กลุ่มเป็นส่วนผลักดันให้บุคคลมีการเรียนรู้โดยตรง

3. วัฒนธรรมประเพณี บุคคลเมื่อได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมและประเพณีใด ย่อมปฏิบัติไปตามวัฒนธรรมและประเพณีนั้นๆ และมักจะมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมและประเพณีของตนไปในทางที่ดี

4. การศึกษาระดับการศึกษา มีอิทธิพลมากต่อผลของการแสดงความคิดเห็นเพราะเป็นการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล

5. สื่อมวลชนได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้นสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลมากต่อผลของการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคล เพราะว่าจะเป็นส่วนในการสร้างความคิดทั้งทางบวกและทางลบได้

จากแนวความคิดเห็นดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นที่สำคัญมีอยู่ 2 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ สถิติปัญญา ภูมิหลังทางสังคม ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่อ

2. ปัจจัยด้านการเรียนรู้หรือรับรู้ ที่ตั้งสมมติเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล เช่น สภาพแวดล้อมของบุคคล ครอบครัว กลุ่มเพื่อนสื่อมวลชน เป็นต้น

ความคิดเห็นกับความพึงพอใจในงาน

เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรมในขณะที่ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของทัศนคติที่มีอยู่ภายใน โดยการพูดหรือการเขียนหรือการกระทำ ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงสามารถประเมินถึงความคิดเห็นของบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การของเขาได้ เช่น ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่สูงก็ย่อมมีความคิดเห็นต่อองค์การของตนเองในแง่บวก เป็นต้น

การวัดความคิดเห็น

Shoaw and Write (1967: 320) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่าหรือทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ

ดังนั้นการที่จะทราบถึงความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นจะต้องมีเครื่องมือวัดที่เชื่อถือได้ และเนื่องจากความคิดเห็นของบุคคลเป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลมาจากเจตคติ การวัดความคิดเห็นจึงเป็นการวัดเจตคตินั่นเอง (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2526: 53) เครื่องมือในการวัดเจตคติมีหลายแบบแต่แบบที่นิยมใช้กันคือมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) กล่าวคือ สามารถวัดเจตคติของบุคคลโดยให้บุคคลตอบข้อคำถามหลายๆ ข้อ แต่ละข้อแบ่งคำตอบออกเป็น 5 ระดับ การให้คะแนนต้องดูว่าข้อคำถามนั้นเป็นคำถามที่ต้องสนับสนุนหรือต้องตอบคัดค้าน ถ้าเป็นคำถามที่ต้องตอบสนับสนุนคำตอบที่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 5 คะแนน แล้วลดลงมาตามลำดับเป็น 4 3 2 1 ในคำตอบที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งส่วนคำถามที่ต้องตอบคัดค้านก็ให้คะแนนกลับกัน คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนถือผลรวมของคะแนนทุกข้อแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป (บุญส่ง นิลแก้ว, 2519: 229)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Forehand and Glimer (1964 อ้างใน อารี เพชรผุด, 2537) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมที่ใช้บรรยายลักษณะขององค์การ ซึ่งมีลักษณะ 3 อย่าง คือ เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ เป็นลักษณะที่สืบทอดมาตลอดเวลา และเป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

Litwin and Stringer (1968 อ้างใน Stringer, 2002) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ หมายถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

Steers (1991 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2540) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ หมายถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) และความรู้สึก (Feeling) ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทำงานภายในองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2537) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึงสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ การดำเนินตามขั้นตอนต่างๆ ในการที่จะควบคุมบรรยากาศองค์การ

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2540) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ

สมยศ นาวิการ (2540) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง กลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การและมีอิทธิพลโดยตรงต่อความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติ ค่านิยม ของบุคคลในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อความพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ได้มีผู้เสนอแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้หลายท่านซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเสนอเฉพาะทฤษฎีและแนวคิดที่น่าสนใจดังนี้

Gibson *et al.* (1997) ได้รวบรวมทฤษฎีองค์การที่กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ดังสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ Taylor ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ตามแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านและการแบ่งหน้าที่การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปในการบริหารงานตามแนวคิดของ Taylorก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

2. ทฤษฎีของ Woodward, Lowrence และ Lorsch ตามทฤษฎีนี้การบริหารงานที่ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กร เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์กรและการปฏิบัติงานนั้นแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กรจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์กร การปฏิบัติที่มีต่อความคาดหวังของงาน

3. ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics) การบริหารตามแบบทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

4. แนวคิดการจัดช่วงการบังคับบัญชาการของ Lockheed จะมุ่งขอบเขตและช่วงการบังคับบัญชาแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจะอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหารและสภาพการวางแผนภายในองค์กร

5. แนวคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองๆ ลงไปดังนั้นแนวคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงขึ้นอยู่กับการกระจายอำนาจซึ่งการกระจายอำนาจนี้ต้องขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความเป็นจริงและความเข้าใจกัน

6. ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กันโดยเน้นเรื่องของการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่มและระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

7. การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน

ด้านการปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้านการปรับปรุงลักษณะคั้งนั้นบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานมีความสำนึกในหน้าที่การงาน และโอกาสของความก้าวหน้า

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

Litwin and Stringer (1964 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2544) ได้จำแนกปัจจัยของบรรยากาศองค์การออกเป็นมิติบรรยากาศองค์การต่างๆ 9 ด้าน คือ

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงานและการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา
2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ
3. รางวัล หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความยุติธรรมของนโยบาย การพิจารณาความดีความชอบและการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน
4. ความเสี่ยง หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงในการทำงาน ความท้าทายในงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ
5. ความอบอุ่น หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพในองค์การ ในบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม
6. การสนับสนุน หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งจากระดับบนและระดับล่าง
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และมาตรฐานการทำงานที่องค์การกำหนด

8. ความขัดแย้ง หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหา การละเลยหรือการไม่สนใจปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

9. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าในองค์กร

Stringer (2002) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์กร (The Climate Questionnaire) ขึ้นโดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้คือ ได้กำหนดบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) โครงสร้างองค์กรเป็นการตอบสนองตามความรู้สึกของพนักงานว่า มีการจัดการและมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและระดับโครงสร้างจะน้อยเมื่อพนักงานมีความสับสนในภาระหน้าที่ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นการวัดถึงความรู้สึกกดดัน ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและระดับความภาคภูมิใจในพนักงาน ว่ามีการทำงานที่ดี การมีระดับมาตรฐานสูงหมายถึงการที่พนักงานมองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และระดับมาตรฐานต่ำจะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานต่ำ

3. ความท้าทายและความรับผิดชอบในงาน (Responsibilities) มิติความท้าทายและความรับผิดชอบในงานเป็นการรับรู้ด้านความท้าทายของงานความสำเร็จของงานรวมทั้งการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งการทำงานไม่จำเป็นต้องมีผู้คอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกเรื่อง

4. การเห็นคุณค่า (Recognition) เป็นบ่งชี้ว่าพนักงานรู้สึกได้ถึงรางวัลเมื่อทำงานได้ดีการวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัลหรือการดำหนิตีดยินและการถูกลงโทษ การมองเห็นคุณค่าในระดับสูงบ่งบอกถึงคุณลักษณะความสมดุลและความเหมาะสมระหว่างรางวัลและการดำหนิตีดยิน การเห็นคุณค่าในระดับต่ำ หมายถึง การที่ทำงานได้ดี แต่รางวัลไม่มีความแน่นอน

5. อบอุ่นและการสนับสนุน (Support) เป็นการสนองตอบตามความรู้สึกของพนักงานถึงความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงานกา

สนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อพนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี และเมื่อพวกเขาารู้สึกแล้วเขาจะให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาต้องการทำ การสนับสนุนในระดับต่ำจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกโดดเดี่ยวและแยกจากผู้อื่น

6. ความเป็นหนึ่งเดียวและจงรักภักดี (Commitment) เป็นการสนองตอบตามความรู้สึกของพนักงานถึงความภาคภูมิใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร การมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของพนักงาน การมีความผูกพันในระดับต่ำ หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกไม่มีความห่วงใยหรือสนใจต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สิ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลในเรื่องบรรยากาศขององค์กรประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่างทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล เช่น โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมของการทำงานใน ความรับผิดชอบในงาน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร และหัวหน้างาน เมื่อองค์กรบริหารงานตามแนวคิดหรือทฤษฎีใดก็จะเกิดบรรยากาศตามนั้นและเมื่อแนวคิดหรือทฤษฎีเกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรก็จะเปลี่ยนตามด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร

ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางบรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังที่ได้รวบรวมมาดังต่อไปนี้

Forehand (1964 อ้างใน สมยศ นาวิกาน, 2544: 84-85) เห็นว่าประกอบด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร คุณลักษณะดังกล่าวนี้คือ ขนาดโครงสร้าง แบบของผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมาย และสายใยของการติดต่อสื่อสารข้อสมมุติฐานของ forehand คือ คุณลักษณะเหล่านี้และคุณลักษณะอื่นๆ จะเกี่ยวข้องระหว่างกันและเป็นสิ่งกำหนดบรรยากาศโดยรวมขององค์กร

1. ขนาดโครงสร้าง โดยทั่วไปมักจะมีข้อสมมุติว่าองค์กรขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการถึงแม้ว่าขนาดขององค์กร โดยส่วนรวมจะมีความสำคัญแต่ได้ค้นพบว่าระดับของบุคคลภายในองค์กรมีความสำคัญในแง่จิตวิทยาระดับของพนักงานตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์กรจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่าไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดเล็ก ก็ตาม โครงสร้างขององค์กรมีความสำคัญเหมือนกันและเกี่ยวข้องกับขนาดองค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้นระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดและคนงานจะห่างกันมากขึ้นระยะทางก่อให้เกิดสิ่งกีดขวาง ทางจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าพนักงานที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจอาจจะไม่มีความเข้าใจตัวเองว่ามีความสำคัญน้อยและระยะทางก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมากเพราะว่าการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางสังคมจะทำได้ยาก

2. แบบของผู้นำ แบบของความเป็นผู้นำที่ใช้กันอยู่ในองค์กรธุรกิจโรงพยาบาล สถาบันการศึกษาและหน่วยงานของรัฐบาล มีอยู่หลายอย่างการปฏิบัติของผู้นำเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองความพอใจของพนักงานการพิจารณามิติทางการบังคับบัญชา ความห่างเหินของ Halpin และ Crofts เป็นตัวอย่างของปัจจัยทางแบบของความเป็นผู้นำที่เข้าใจโดยพนักงานและเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพวกเขา

3. ความซับซ้อนของระบบภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบองค์กรแตกต่างกันทางความซับซ้อนของระบบที่ใช้ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวพันระหว่างกันของส่วนต่างๆ ของระบบส่วนหนึ่งของระบบคือความแตกต่างระหว่างแผนงานต่างๆ ที่อยู่ภายในองค์กร ปัญหาที่สำคัญอยู่ที่การขึ้นอยู่ระหว่างกันของแผนงาน

4. เป้าหมายขององค์กรแตกต่างกันทางเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมา ความแตกต่างของเป้าหมายการเกิดจากการแยกประเภทขององค์กรอย่างหนึ่ง เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรบริหารสาธารณสุข เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์กรธุรกิจด้วยกัน เป้าหมายกำไร ถือว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์กรธุรกิจความแตกต่างอยู่ที่การให้น้ำหนักเมื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่นๆ เช่น การป้องกันอากาศเสียความสัมพันธ์กับสภาพแรงงานและการให้การสนับสนุนสถาบันการศึกษา

5. สายใยในการติดต่อสื่อสาร เป็นมิติสำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะว่าสายใยในองค์กรแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดระเบียบอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง เบื้องล่างสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอนภายใน

องค์การ จะให้สาธารณูปโภคความรู้ทางปรัชญาของการบริหาร โดยส่วนรวมภายในองค์การได้ เช่น ในกรณีของแผนการผลิตของกิจการสาธารณูปโภคแห่งหนึ่ง ผู้จัดการได้บอกกับผู้ปฏิบัติงานว่า ปัญหาให้รายงานในการสัมภาษณ์กับนักวิจัยว่ารายละเอียดของงานไม่ได้เปิดโอกาสให้พวกเขาได้ใช้ความคิดริเริ่มเลย พวกเขาต้องปฏิบัติตามรายละเอียดของงานทุกอย่างในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่อยู่เพราะเขาว่าเขาไม่สบาย แผนงานของเขาต้องประสบความสำเร็จและความเหนื่อยเมื่อเร็วๆ นี้ ผู้จัดการได้ถูกโยกย้ายไปยังโรงงานใหม่และบริษัทต้องหาผู้จัดการมาทดแทนภายหลังจากที่ได้สรรหาผู้จัดการคนใหม่จากภายในแผนงานแล้ว บรรยากาศของการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของแผนงานเป็นอย่างมาก

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2537) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การในแต่ละสถานที่ มีลักษณะต่างกัน จากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลที่มีต่อบรรยากาศองค์การ คือ

1. ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา รูปแบบของผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังว่าผู้บังคับบัญชาต้องการ ความสามารถในการทำงานตามคำสั่ง การได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด เป็นต้น ล้วนมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่แตกต่างกันในองค์การ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การเดินทาง ที่ตั้ง ยานพาหนะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในของโรงงาน เช่น ความสะอาดสบายแสงเสียง อุณหภูมิ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนลูกจ้างและบุคคลที่มาติดต่อ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Robert Stringer (2002) ซึ่งมีองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ครอบคลุมในส่วนของพฤติกรรมของผู้นำ เป็นผู้ซึ่งมีส่วนทำให้ส่งผลต่อความรู้สึก และส่วนพฤติกรรมของผู้ตาม ซึ่งได้มีการจัดลักษณะเฉพาะของแบบบรรยากาศองค์การไว้ถึง 6 แบบด้วยกันซึ่งสอดคล้องกับสภาพการณ์ขององค์การในปัจจุบันซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลที่จะส่งผลทำให้บุคคลากรในองค์การมีทัศนคติที่ดีและไม่ดีต่อองค์การหากมีองค์ประกอบใดที่ไม่เหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์ดั้งเดิมมาจากภาษาละตินที่ว่า “Mover” ซึ่งหมายถึง การเคลื่อนไหวนหรือ To move (Steers and Porter, 1991: 5) ซึ่งอาจมีความหมายอย่างกว้างที่สุดคือ “สิ่งใดๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น” หรือ “Whatever Causes Activity” (พวงเพชร วัชรอยู่, 2545: 187)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 106) ได้ให้คำจำกัดความแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำการกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเองรวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544: 161) นิยามว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือยับยั้งพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดตามวัตถุประสงค์

สุชา จันทน์เอม (2544: 112) ได้อธิบายนิยามโดยทั่วไปของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทด้วยกันคือ

1. สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุสู่จุดหมายปลายทาง (Goal) ที่ตั้งไว้
2. พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง
3. พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (Drive) ของแต่ละบุคคล มีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่งและร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นๆ ได้

Pinder (1998: 11) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าหมายถึง พลังขับเคลื่อนซึ่งเป็นต้นกำเนิดของพฤติกรรมของบุคคล และสามารถกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มข้นและความถี่ของพฤติกรรมได้

Schermerhorn *et al.* (2003: 102) นิยามแรงจูงใจว่าหมายถึง อิทธิพลภายในตัวบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นหมายถึง พลังขับเคลื่อนในตัวบุคคลที่เกิดจากการถูกปัจจัยภายในและภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการทำงานขึ้นอย่างมีทิศทางและมีความต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 30) ได้สรุปถึงความเป็นมาของการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานว่าก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมหรือก่อนปี ค.ศ. 1760 (ก่อน พ.ศ. 2303) สังคมยังประกอบไปด้วยอุตสาหกรรมขนาดเล็กในครัวเรือน นายจ้างกับลูกจ้างมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดแบบระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างสำนึกในบุญคุณของนายจ้าง ในขณะเดียวกันก็มีการลงโทษเพื่อให้ลูกจ้างมีความเกรงกลัวและปฏิบัติตามให้เป็นที่พึงประสงค์ของนายจ้าง เช่น การตัดค่าจ้าง การลงโทษทางสังคมด้วยการไม่ยอมรับ เป็นต้น

ภายหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งทำให้เกิดการขยายตัวของการทำงานเป็นหน่วยอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็เปลี่ยนไปกลายเป็นความเหินห่างมากขึ้น เนื่องจากเป้าหมายการทำงานมุ่งไปสู่การผลิตที่มีปริมาณมาก ระบบการทำงานของมนุษย์จึงมีลักษณะคล้ายกับเครื่องจักร โดยยึดหลักใครผลิตได้มากก็จะได้รับค่าตอบแทนมาก แรงจูงใจในการทำงานในยุคสมัยนี้จึงเป็นแรงจูงใจในลักษณะการแข่งขันและการคำนึงถึงผลตอบแทนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้ที่มีบทบาทในด้านการศึกษาแรงจูงใจในยุคสมัยนี้และถูกจัดเป็นบิดาของแนวความคิดด้านการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ซึ่งรู้จักกันดีว่าเป็นทฤษฎีการจัดแบบคลาสสิกคือ Frederick Winslow Taylor (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์: 2546) Taylor ได้เสนอผลงานครั้งแรกในปี 1901 ชื่อว่า “A piece rate system” ซึ่งอธิบายถึงระบบการจูงใจคนงานด้วยระบบค่าจ้าง

Taylor ได้สาธิตความสำเร็จของแนวคิดการจูงใจของเขาโดยครั้งหนึ่งเขาได้ทดลองหาคนงาน

ที่เหมาะสมกับแนวคิดของเขามากที่สุดจนได้ผู้อพยพชาวคัทซ์ ชื่อ Schmidt ซึ่งเป็นคนเจียบขริมและไม่แสดงอารมณ์ อวดตน ไม่มีเพื่อนฝูง และทำงานได้อย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง ซึ่ง Schmidt ก็มีได้มีร่างกายแข็งแรงใหญ่โตอะไร Taylor ได้ให้ Schmidt ทำการสาธิตประสิทธิภาพของการขนเหล็กถลุงขนาดหน่วยละ 92ปอนด์ ขึ้นรถไฟ โดยปกติคนงานสามารถขนเหล็กได้วันละ 12.5 ตัน ต่อคน Taylor เชื่อว่าควรจะขนได้ถึงวันละ 47-48 ตันต่อคนต่อวัน ในขณะที่นั้นคนงานจะได้ค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อคนเท่ากับ 1.15 เหรียญต่อวัน Taylor หวังใช้รางวัลคือเงินในการจูงใจให้คนงานเพิ่มผลผลิต เขาเพิ่มค่าจ้าง Schmidt เป็น 1.85 เหรียญต่อวัน แต่ Schmidt จะต้องทำตามขั้นตอนทุกอย่างที่เขากำหนดต้องการทดลองปรับเปลี่ยนท่าทางการทำงาน จังหวะการพัก ท่าขนของ การปรับเทคนิควิธีการ และเครื่องมือเครื่องมือน้อยอย่างเคร่งครัด ในที่สุด Taylor ก็สามารถทำได้อย่างที่ตั้งเป้าเอาไว้คือ ทำให้คนงานขนเหล็กถลุงได้ 48 ตัน ต่อคน/วัน (Vincenzo, 2005: 153)

แนวคิดของ Taylor นั้นจัดได้ว่าเป็นการให้ความสำคัญอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ และการจัดเตรียมงานอย่างเป็นระบบ แต่ในยุคต่อมาก็ได้รับการโจมตีอย่างมากในแง่ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมนุษย์อีกทั้งไม่ได้ตระหนักถึงสภาพกลุ่มหรือการไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน (Robbins, 1991: 78) ในขณะเดียวกันการบริหารในลักษณะนี้ถึงแม้จะทำให้ผลผลิตของอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ผลที่ตามมาคือทำให้เกิดความไม่พอใจในหมู่คนงานเพราะการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์เป็นวิธีที่เน้นคนเหมือนเครื่องจักรโดยใช้เวลาเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการผลิต จึงเกิดการเร่งรัดให้คนงานผลิตให้เร็วที่สุด และนายจ้างมีทัศนคติต่อคนงานว่าคนงานไม่มีส่วนหรือไม่สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นได้ (พงศ์ ทรดาล, 2546: 107)

สุรพล พยอมแย้ม (2541: 4) ได้กล่าวว่าหลังจากการศึกษาศึกษาการจูงใจแบบดั้งเดิมของ Taylor ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ก็ได้มีการศึกษาศึกษาการจูงใจในการทำงานอีกแนวคิดคือการศึกษาในรูปแบบการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาของโครงการ Hawthorne ซึ่งได้ทำขึ้น ณ Western Electric Company Works ที่เมือง Cicero รัฐ Illinois โดยเริ่มในปี ค.ศ.1924-1932 โดยทางผู้บริหารและวิศวกรบริษัท Western Electric ได้ร้องขอให้ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัย Harvard ที่ชื่อ Elton Mayo และคณะเข้ามาร่วมศึกษาในฐานะที่ปรึกษาการบริหารจัดการตามแนวคิดของ Taylor ในระหว่างนั้นได้มีการทดลองหลายครั้ง ในการออกแบบงานต่างๆ การควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เป็นต้น) การเปลี่ยนแปลงวันทำงาน ระยะเวลาการทำงานในหนึ่งสัปดาห์ การกำหนดระยะเวลาพักผ่อนของแต่ละบุคคล ร่วมกับการเปรียบเทียบกับแผนค่าจ้างที่

เปลี่ยนแปลงตามเงื่อนไขต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น การทดลองอันหนึ่งออกแบบขึ้นเพื่อที่จะประเมินผลของการทำงานของกลุ่มที่กำหนดค่าจ้างหรือสินน้ำใจในการทำงานขึ้นหนึ่งขึ้น ผลที่ออกมาได้ชี้ให้เห็นว่าเงินค่าตอบแทนหรือสินน้ำใจมีผลน้อยต่อผลงานของคณงาน คือ มีผลน้อยกว่าแรงกดดันของกลุ่ม ความยอมรับ และมั่นคงที่ตามมา บรรทัดฐานของสังคมหรือมาตรฐานของกลุ่มถูกสรุปว่าเป็นข้อพิจารณาที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลผลการศึกษาของโครงการ Hawthorne มีผลกระทบอย่างทันทีกับความคิดในการจัดการ หรือวิธีการในการคิดในการจัดการและบทบาทของพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร Mayo สรุปว่าพฤติกรรมและความรู้สึกเป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด อิทธิพลของกลุ่มมีผลกระทบอย่างยิ่งชัดกับพฤติกรรมของเอกบุคคล มาตรฐานของกลุ่มก่อให้เกิดผลงานหรือผลผลิตของคณงานแต่ละบุคคล และเงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมากในการพัฒนาตัดสินใจที่ออกมามากกว่ามาตรฐานของกลุ่ม หรือความนึกคิดของกลุ่มและความมั่นคงของกลุ่ม ข้อสรุปเหล่านี้นำไปสู่แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรและเพื่อบรรลุเป้าหมายของเขาเหล่านั้น

การศึกษาโครงการ Hawthorne สามารถที่จะกระตุ้นความสนใจในเรื่องของพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรและมีบทบาทอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดการศึกษามนุษย์ในสังคมการทำงานซึ่งไม่เพียงแต่ใช้วิธีการให้รางวัลและการลงโทษและกระบวนการผลิตที่เป็นวิทยาศาสตร์เท่านั้นแต่ยังต้องเกี่ยวข้องกับระบบสังคมในการจูงใจบุคคลองค์กรและผู้บริหารจึงจะต้องจูงใจบุคคลให้ทำงานด้วยการตอบสนองความต้องการทางสังคมควบคู่กับการตอบแทนทางวัตถุที่เหมาะสม การทดลองเหล่านี้ไปสู่การใช้พฤติกรรมศาสตร์ในการบริหารจัดการองค์กรในที่สุด

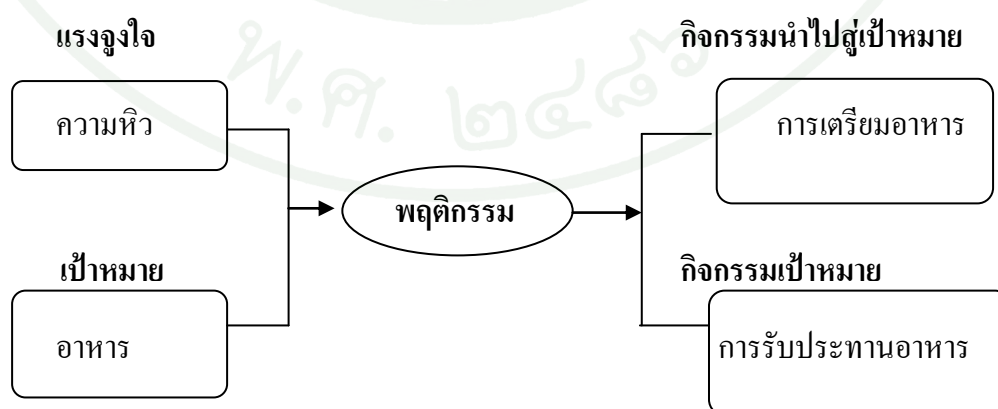
องค์ประกอบและกระบวนการจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 3-4) และ สุรพลพยอมแย้ม (2541: 24) ได้กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า นักจิตวิทยาสามารถหาขอบเขตที่จะวิเคราะห์แรงจูงใจโดยพิจารณาจากขอบเขตของความต้องการ (Need) และแรงขับ (Drive) โดยความต้องการนั้นเกิดขึ้นจากการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายเอง เช่น การขาดน้ำ ขาดอาหาร ขาดการพักผ่อนและสิ่งแวดล้อมภายนอก ร่างกาย เช่น การเกี่ยวข้องกับเข้าสู่สังคม การยอมรับนับถือ แล้วจึงทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้นความต้องการของบุคคลแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่มีความไม่คงที่และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่หากบุคคลอยู่ในสภาพที่เกิดความไม่สมดุลมากจะทำให้ความต้องการด้านที่ขาดแคลนมีกำลังสูงกว่าความต้องการประเภท

อื่นๆ และทำให้เกิดแรงขับเพื่อแสดงพฤติกรรมตอบสนองขึ้นโดยความต้องการนี้จะทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หมดไปซึ่งความกระวนกระวายและการหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้เองที่เราเรียกว่าแรงขับ (Drive) ยกตัวอย่างเช่น บุคคลที่กระหายน้ำแต่เล็กน้อยอาจจะผลัดการเดินไปดื่มน้ำโดยทำงานอื่นๆ ที่สำคัญกว่าก่อนจนกระทั่งร่างกายกระหายน้ำมากถึงระดับหนึ่งที่สำคัญกว่าภารกิจอื่นๆ จึงทำให้บุคคลมีความกระวนกระวายและตัดสินใจเลือกที่จะพักการทำงานแล้วเดินไปดื่มน้ำแทนและความกระวนกระวายต้องการนี้จะลดลงเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ คือ การดื่มน้ำแล้ว ซึ่งต่อมาบุคคลก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ ทำให้เกิดกิจกรรมหรือการกระทำอย่างอื่นเพื่อตอบสนองอีก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความต้องการของมนุษย์มีความหลากหลายและไม่มีที่สิ้นสุดการตอบสนองความต้องการของบุคคลจนถึงจุดที่พึงพอใจจึงสามารถกระทำได้ในช่วงเวลาหนึ่งๆ เท่านั้นไม่สามารถคงความพึงพอใจนี้ไว้ได้ตลอดไป

อย่างไรก็ดี บุคคลมีการแสดงออกเพื่อตอบสนองความต้องการและแรงขับอย่างเดียวกันแตกต่างกันออกไป เช่น บุคคลที่มีความต้องการเงินเหมือนกัน อาจจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่างกันไป เช่น บางคนทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทน บางคนหยิบยืมจากผู้อื่นหรือบางคนอาจฉ้อโกงขโมยและในทางตรงกันข้ามความต้องการที่แตกต่างกันอาจทำให้เกิดการแสดงออกที่เหมือนกันได้อีกด้วย เช่น บางคนอาจเข้าร่วมเรียนพิเศษภาษาต่างประเทศ เนื่องจากต้องการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ ในขณะที่บางคนอยากเข้าร่วมเพื่อสนองความต้องการอยากเรียนรู้ของตัวเองหรือบางคนเข้าร่วมเพียงเพราะต้องการเข้าสังคมเท่านั้น เป็นต้น (พวงเพชร วัชรอยู่, 2545: 188)

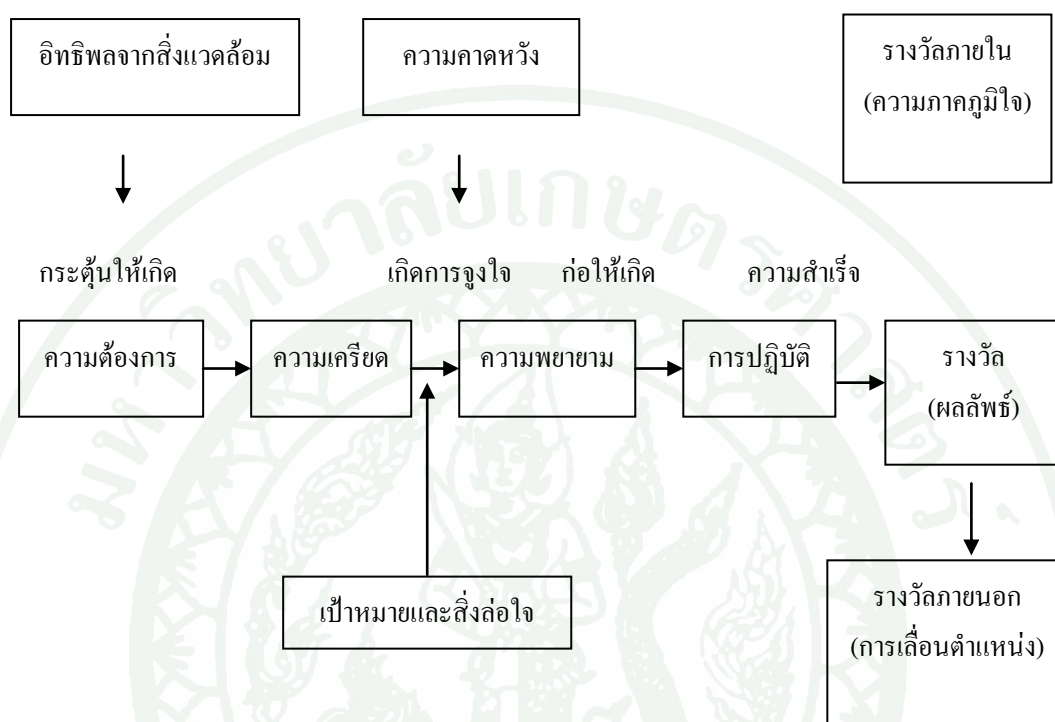
โดยเราอาจจำลองแผนภาพของกระบวนการงูใจได้ดังแผนภาพนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการของแรงงูใจ

ที่มา: สุรพล พยอมรัมย์ (2541: 24)

ส่วน Drafke and Kossen (2002:131) ได้เสนอแนะแบบจำลองของกระบวนการจูงใจ (Motivation Model) ไว้ดังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการจูงใจตามแนวคิดของ Drafke and Kossen
ที่มา: Drafke and Kossen (2002: 101)

โดย Drafke and Kossen (2002: 10) กล่าวว่าความต้องการนั้นก่อนให้บุคคลเกิดความเครียด และความเครียดจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อลดความเครียดดังกล่าว โดยสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ของบุคคลจะมีอิทธิพลในการชี้นำว่าจะสร้างความพยายามอย่างไร และความคาดหวังจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและทำให้เกิดการปฏิบัติจริงในที่สุดและทำให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลในการปฏิบัติออกมา ซึ่งมีทั้งรางวัลภายนอก คือ สิ่งที่ได้จากบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่นนอกตัวบุคคล เช่น การขึ้นชม การได้รับเลื่อนตำแหน่ง การได้รับค่าตอบแทนและรางวัลภายในที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจนับถือในตัวเอง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ

ในขณะเดียวกัน Reis and Leticia (2001: 666-675) ได้เสนอแนะไว้ในบทความทางวิชาการเรื่อง Reengineering the Motivation to Work ว่าองค์ประกอบและรูปแบบของการจูงใจจะต้องมีการทบทวนและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอ การจูงใจด้วยการให้รางวัลและ

ผลตอบแทนซึ่งเคยเป็นทฤษฎีที่ใช้ได้ในอดีตไม่เพียงพอและไม่สามารถใช้ได้ผลในทางปฏิบัติในศตวรรษที่ 21 อีกต่อไป โดย Reis and Leticia ได้เสนอว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานยุคใหม่นั้นจะต้องประกอบด้วยมิตรภาพในการทำงาน รูปแบบการทำงานที่จูงใจ และการเคารพให้เกียรติกันและกัน

แต่หากกล่าวโดยสรุปจากการทบทวนผลงานทางวิชาการดังกล่าวแล้ว เราจะพบว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจนั้นประกอบด้วยความต้องการของบุคคล (Needs) มีเป้าหมาย (Goal) มีการใช้ความพยายามในการมุ่งเป้าหมาย (Effort and Direction) มีการรักษาความพยายามในการกระทำ (Maintaining Behavior) มีการปฏิบัติเพื่อเป้าหมายในการลดความเครียด (Performance) และการได้รับผลตอบแทนจากการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ (Outcomes) ซึ่งมีทั้งรางวัลภายในและรางวัลภายนอก

ส่วนกระบวนการการจูงใจนั้นเริ่มจากบุคคลมีความขาดแคลนต้องการหรือได้รับการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมให้มีความต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใด และความต้องการมีมากในระดับที่บุคคลเกิดความเครียดต้องสรรหาวิธีการให้ไปสู่เป้าหมาย และเกิดการแสดงพฤติกรรมตามวิธีการที่เลือกสรรแล้ว รวมไปถึงการรักษาระดับพฤติกรรมจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย คือ การได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วนั่นเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจ

มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานไว้หลากหลาย ผู้วิจัยขอนำเพียงบางทฤษฎีมากล่าวโดยสังเขปไว้ ณ ที่นี้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory)

Maslow (1970 อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2543: 384-386) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ชื่อว่า Hierarchy of Needs โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำอุณหภูมิที่

เหมาะสม เป็นต้น ด้วยเพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีพอยู่ ทำให้มนุษย์ต้องฝ่าฟันสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นๆ ถ้ามนุษย์ขาดสิ่งต่างๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ เช่น ถ้ามนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์จะเป็นความต้องการด้านร่างกาย มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันภัยอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกปลอดภัยจากการคุกคาม ปลอดภัยจากความวิตกกังวล เช่น มนุษย์อยากที่จะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปของค้ำประกันสัญญาจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือน หรือผลตอบแทนในระยะยาว

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและ

ความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น อยากจะได้รับความมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง ความต้องการทางสังคมมักจะเข้าไปในรูปของความต้องการในด้านที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่า เป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนั้น กลุ่มนี้ และมีบุคคลต่างๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอกัน หรือเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการมีชื่อเสียงมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะ

เป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวเอง ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น อยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม การมีโอกาสพูดคุยหรือใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ เป็นต้น เป็นความต้องการที่จะทำให้ตนเองมีฐานะเด่น โดยมักแสดงออกในรูปแบบที่บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อให้ได้เลิศจนหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self-Actualization Needs) ลำดับความต้องการที่

สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด หลังจากที่ได้รับ

การตอบสนองจากความต้องการทั้ง 4 แล้ว โดยมีความต้องการขั้นที่สูงขึ้นไปและอยากที่จะสำเร็จตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง ความต้องการนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน แต่ละคนต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จ ในสิ่งอันสูงส่งในธรรมชาติของตน เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้บางอย่างใดอย่างหนึ่ง ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นนักกีฬาระดับคาราโลก หรือความต้องการอยากที่จะช่วยเหลือการกุศลเพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้นสุด ทำให้เขาได้ตำแหน่งที่ดีในองค์กร และมักได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Motivation – Hygiene Theory)

Herzberg (1959 อ้างใน จุริย์ อุสาหะ, 2542: 22-23) เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation –Hygiene Theory หรือ Two-Factor Theory) เน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นใจ เป็นออกเป็น 2 กลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มปัจจัยคำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา(Maintenance Factors)

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งปัจจัยจะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content) หากไม่มีปัจจัยดังกล่าวก็มิได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานแต่อย่างใด ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้
รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบ
หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขึ้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของ
บุคคลในองค์กร

1.6 โอกาสเจริญก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง ได้รับการพัฒนาความรู้
ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติ ตลอดจนการมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและ
ความรู้ หรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน

2. กลุ่มปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา เป็น
ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานหรือบริบทของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิด
ความไม่พึงพอใจในงาน หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายหรือ
การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสาร
ภายในองค์กร รวมถึงกฎระเบียบขององค์กรที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน

2.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision-Technical) ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับ
บัญชาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับมีความ
สามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผลได้ทันทั่วถึงและเหมาะสมมีการมอบหมายหน้าที่อย่าง
ชัดเจน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์
กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยา หรือ
วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการ
ทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สัดส่วนปริมาณและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมกัน

2.5 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับ เงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ รวมถึงประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสม และเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานแห่งใหม่นั้น

2.7 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือทางสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ トラบดีที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัย

Herzberg ให้ความเห็นว่าปัจจัยค่าจูน เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ คือ ถ้าปัจจัยค่าจูนไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ปัจจัยค่าจูนจะได้รับการตอบสนองก็เป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้พนักงานไม่พอใจในการทำงานมาถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนเพียงใด ก็เป็นเพียงการทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานได้ และแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนมิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดคือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถใช้สร้างความพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ในบางด้าน ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบวิธีการบังคับบัญชาสภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะทางอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์ (2539) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารียึดหลักการกระจายอำนาจที่มีลักษณะปกครองตนเอง การตัดสินใจสั่งการส่วนใหญ่สิ้นสุดภายในมหาวิทยาลัย มีสภามหาวิทยาลัยและสภาวิชาการเป็นองค์กรที่มีอำนาจสูงสุด ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่เมื่อนำมาจัดลำดับความพึงพอใจในแต่ละด้านแล้ว โดยเรียงตามลำดับจากมากที่สุด ดังนี้ 1) ลักษณะงานที่ทำ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 4) ค่าจ้างและสวัสดิการ และ 5) ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน

ชัยวัฒน์ เทพสาร (2544) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 358 คน พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับชั้น และสายงานของข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จันทร์เพ็ญ พิรุณเกษตร (2543) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล โดยศึกษาจากข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 364 คน พบว่า เพศ และวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่จำแนกความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสายงานของข้าราชการและประสบการณ์ทำงานไม่เป็นปัจจัยที่จำแนกความแตกต่างของความคิดเห็น ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่จำแนกความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่สิทธิประโยชน์และสวัสดิการไม่เป็นปัจจัยที่จำแนกความคิดเห็น

มาลัยพร โพธิ์พันธ์ (2544) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดย 1) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารการเงินและทรัพย์สิน และความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อด้านการบริหารวิชาการ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารการเงินและทรัพย์สิน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2544 ที่มีต่อด้านการบริหารวิชาการ จากผู้บริหาร 9 คน อาจารย์ 130 คน และเจ้าหน้าที่ 149 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความคิดเห็นต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารการเงินและทรัพย์สินทั้งในแต่ละด้านและโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนผู้บริหาร และอาจารย์มีความคิดเห็นต่อด้านการบริหารวิชาการว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

2. เจ้าหน้าที่กับอาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารการเงินและทรัพย์สินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความคิดเห็นต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการบริหารวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุทุมพร จามรมาน และคณะ (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ โดยศึกษารูปแบบต่างๆ ขององค์กรอิสระทั้งในและต่างประเทศ ทั้งที่เกี่ยวกับการศึกษาและไม่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการวิจัย 8 ด้าน คือ 1) องค์กรบริหารปกครองสูงสุดของมหาวิทยาลัย (สภามหาวิทยาลัย) 2) ผู้บริหาร (อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าภาควิชา) 3) พนักงานมหาวิทยาลัยฝ่ายวิชาการ (อาจารย์) 4) พนักงานมหาวิทยาลัยฝ่ายสนับสนุน (สาย ข และสาย ค) 5) ทรัพยากร (เงิน) และการตรวจสอบ 6) พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย และ 7) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 8. การปรับปรุงพฤติกรรมจากการเป็นข้าราชการไปสู่การเป็นพนักงานในมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านองค์กรบริหารปกครองสูงสุด ในต่างประเทศเกิดจากทางศาสนาและประชาชน ดังนั้นจึงมีโครงสร้างคล้ายโครงสร้างทางศาสนา และการปกครองแบบประชาธิปไตย คือ มีผู้นำสูงสุดเป็นผู้นำทางศาสนา และมีตัวแทนประชาชนเป็นกรรมการในองค์กรสูงสุด ซึ่งมีโครงสร้างองค์กรได้ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 องค์กรสูงสุดมีหน่วยงานต่างๆ ช่วยให้อำนาจสูงสุดสามารถตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารได้ โครงสร้างจึงเน้นการให้อำนาจสูงสุดที่สภามหาวิทยาลัย และรูปแบบที่ 2 องค์กรสูงสุดใช้หน่วยงานของฝ่ายบริหาร โครงสร้างจึงเน้นการให้อำนาจสูงสุดที่สภามหาวิทยาลัย และรูปแบบที่ 2 องค์กรสูงสุดใช้หน่วยงานของฝ่ายบริหาร โครงสร้างจึงให้ฝ่ายบริหารทำงานได้เต็มที่และสภามหาวิทยาลัยรับข้อมูลผ่านฝ่ายบริหาร

สำหรับรูปแบบที่เหมาะสมกับประเทศไทย คือ การมีองค์กรสูงสุดทำหน้าที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและในกรณีของมหาวิทยาลัยที่เน้นวิจัยกับมหาวิทยาลัยที่เน้นการเรียนการสอน องค์กรสูงสุดจะมีนโยบายลักษณะของกรรมการแตกต่างกัน

2. ผู้บริหาร จากโครงสร้างองค์กรสูงสุด 2 รูปแบบ ส่งผลให้ฝ่ายบริหารมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องวิธีทำงาน อำนาจหน้าที่และคุณสมบัติ ดังนั้นลักษณะ บทบาท อำนาจหน้าที่ ของอธิการบดี คือ (1) มีอาชีพ (2) ทำงานเป็นเทอม (3) ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานโดยองค์กรสูงสุด (4) คุณสมบัติเป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (5) รับผิดและชอบตามกฎหมาย (6) เงินเดือนตามความสามารถและภาระงาน (7) เมื่อพ้นเทอมเป็นอธิการบดีแล้วไม่กลับมาเป็นอาจารย์ในสถาบันนั้นๆ (8) ทำงานเป็นทีมกับผู้บริหารระดับรองลงมา ส่วนคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้าภาค ก็จัดเป็นเทอมเช่นกัน แต่อาจกลับมาเป็นอาจารย์ได้

3. พนักงานมหาวิทยาลัยฝ่ายวิชาการ (อาจารย์) พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศต้องมีลักษณะดังนี้ (1) เป็นผู้มีความรู้ในเนื้อหาสาระอย่างดีและมีเทคนิควิธีการทางครุศาสตร์ (2) ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด (3) ทำงานเป็นเทอมตามสัญญา 3-5 ปี (4) ถูกประเมินโดยกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อต้องต่อสัญญา (6) ถ้าผลการประเมินแสดงความสามารถในการสอนในระดับที่พอใจติดต่อกัน จะได้เป็นอาจารย์ประจำ (Tenure) คือ ไม่ต้องต่อสัญญาแต่ยังคงถูกประเมินทุกภาคการศึกษา (7) ผลงานสอดคล้องตามสัญญา (8) ได้รับเงินเดือนตามความสามารถและภาระงาน

4. พนักงานมหาวิทยาลัยฝ่ายสนับสนุน (สาย ข, ค) จำนวนของพนักงานฝ่ายสนับสนุนจะมีเท่าที่จำเป็น งานบางส่วนจะเป็นลักษณะในการจัดจ้าง เช่น ยานพาหนะ คนขับรถ รักษาความปลอดภัย

ทำความเข้าใจ ส่งเอกสารภายนอก งานพัฒนาบุคลากรภายใน ฯลฯ ดังนั้นผู้ที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานฝ่ายสนับสนุน จะต้องเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและถูกประเมิน การปฏิบัติงานทั้งประจำปี และเพื่อต่อสัญญา เงินเดือนตามภาระงานและความรับผิดชอบ สำหรับ มหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัย ผู้ช่วยวิจัย และบรรณารักษ์ ต้องเป็นคนที่มีความรู้ มีศักยภาพ ด้านวิจัยในสาขาที่มหาวิทยาลัยเน้น ส่วนมหาวิทยาลัยที่เน้นการเรียนการสอนฝ่ายสนับสนุน การเรียนการสอน เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิตสื่อต่างๆ ฝ่ายจัดหาอาคารสถานที่ ฝ่ายห้องสมุด ต้องเข้าใจ เรื่องการเรียนของนักศึกษา และการสอนของอาจารย์

5. ทรัพยากร (เงิน) และการตรวจสอบ มหาวิทยาลัยจะต้องมีการวางแผนการใช้เงินตาม วัตถุประสงค์ที่เน้นของมหาวิทยาลัย และเน้นการประเมินที่ผลงานมิใช่กระบวนการ เงิน งบประมาณที่ได้รับเป็น Block grant จะต้องวางระเบียบการเงินให้ชัดเจน แต่ทั้งความรวดเร็วและ ทุจริตได้ กรณีที่มหาวิทยาลัยเน้นการวิจัย เงินที่ใช้ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต้องแยกให้ชัดเจน ทั้งใน รูปเงินบริหารงานวิจัยและเงินเพื่อทำการวิจัยว่าสอดคล้องกับสาขาที่เน้นและทิศทางของ มหาวิทยาลัย ส่วนมหาวิทยาลัยที่เน้นการเรียนการสอน ต้องสามารถแจกได้ว่าเป็นเงินที่ใช้ในการ จัดการเรียนการสอนจริงมากน้อยเพียงใด ในสาขาใด

6. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ต้องพิจารณาถึงกฎหมายเดิม การปรับแก้และสาระสำคัญที่ ควรมีในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย คือ สถานภาพของมหาวิทยาลัย ความเป็นอิสระ (สิ้นสุดที่ องค์การสูงสุด) วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน รายได้ การจัดการ องค์การบริหาร การบริหารงาน การประกันและประเมินคุณภาพ การบริหารงานบุคคล การทำบัญชีและตรวจสอบ ตำแหน่งทางวิชา กร ปรัชญา เครื่องหมายวิทยฐานะ ความผิดและโทษ และประเด็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกับ พระราชบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้อง กรณีมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัย พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยต้องชี้ ชัดถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ บทบาท หน้าที่ คุณลักษณะของผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนมีการประกัน คุณภาพการวิจัย ส่วนมหาวิทยาลัยที่เน้นการเรียนการสอนต้องมีการประกันคุณภาพบัณฑิต

7. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านปัญหา อุปสรรค ตลอดจนคุณภาพบัณฑิตในสายตาบุคลากรภายนอกให้กับคนในมหาวิทยาลัยได้ ทราบพร้อมๆ กันหลายๆ ด้าน และชี้ภัยคุกคามจากต่างประเทศ โดยเฉพาะเรื่องการเปิดการศึกษา เสรีที่จะมีต่อจำนวนนักศึกษาและคุณภาพการอุดมศึกษาของประเทศ ตลอดจนคุณลักษณะของ บัณฑิตไทยในอนาคต กรณีมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัย การสื่อสารเน้นเรื่องนโยบายวิจัย การจัดการ

นักวิจัย สาขาที่เน้น ผลวิจัย การเผยแพร่ ส่วนมหาวิทยาลัยที่เน้นการเรียนการสอน การสื่อสารที่เน้น นโยบายคุณภาพบัณฑิต การจัดการ เทคนิคการสอน การประเมินการเรียนการสอน คุณภาพ นักศึกษาและบัณฑิต

8. การปรับปรุงพฤติกรรมจากการเป็นข้าราชการไปสู่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ต้องมีการปรับความคิดโดยการให้ข้อมูลข่าวสาร กำหนดแรงจูงใจและมาตรการพร้อมๆ กัน รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมที่มุ่งงานสร้างสรรค์มากกว่าปฏิบัติตัวเป็นข้าราชการที่อิงระเบียบเพียงอย่างเดียวกรณีมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัยนั้นจะต้องปรับให้บุคลากรที่ไม่สามารถเป็นนักวิจัยได้สามารถอ่านผลงานวิจัยรู้เรื่องและมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัยส่วนมหาวิทยาลัยที่เน้นการเรียนการสอนจะต้องปรับปรุงพฤติกรรมด้านครุศาสตร์โดยเพิ่มประสบการณ์เกี่ยวกับเทคนิคการสอนแบบต่างๆ ให้ข้อมูลผลประเมินการสอนของอาจารย์ โดยบุคคลกลุ่มต่างๆ ให้ข้อมูลคุณภาพของนักศึกษา และบัณฑิตของตนเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นก็จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 สถานภาพสมรส
- 1.5 ระดับเงินเดือน
- 1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

- 2.1 โครงสร้างองค์การ

- 2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2.3 ความท้าทายและความรับผิดชอบ
- 2.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน
- 2.5 การเห็นคุณค่า
- 2.6 ความเป็นหนึ่งเดียวและการจงรักภักดี

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

- 3.1 ความสำเร็จในงาน
- 3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3.4 ความรับผิดชอบ
- 3.5 วิธีการบังคับบัญชา
- 3.6 สภาพการทำงาน
- 3.7 เงินเดือนและค่าตอบแทน
- 3.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 3.9 สถานะทางอาชีพ

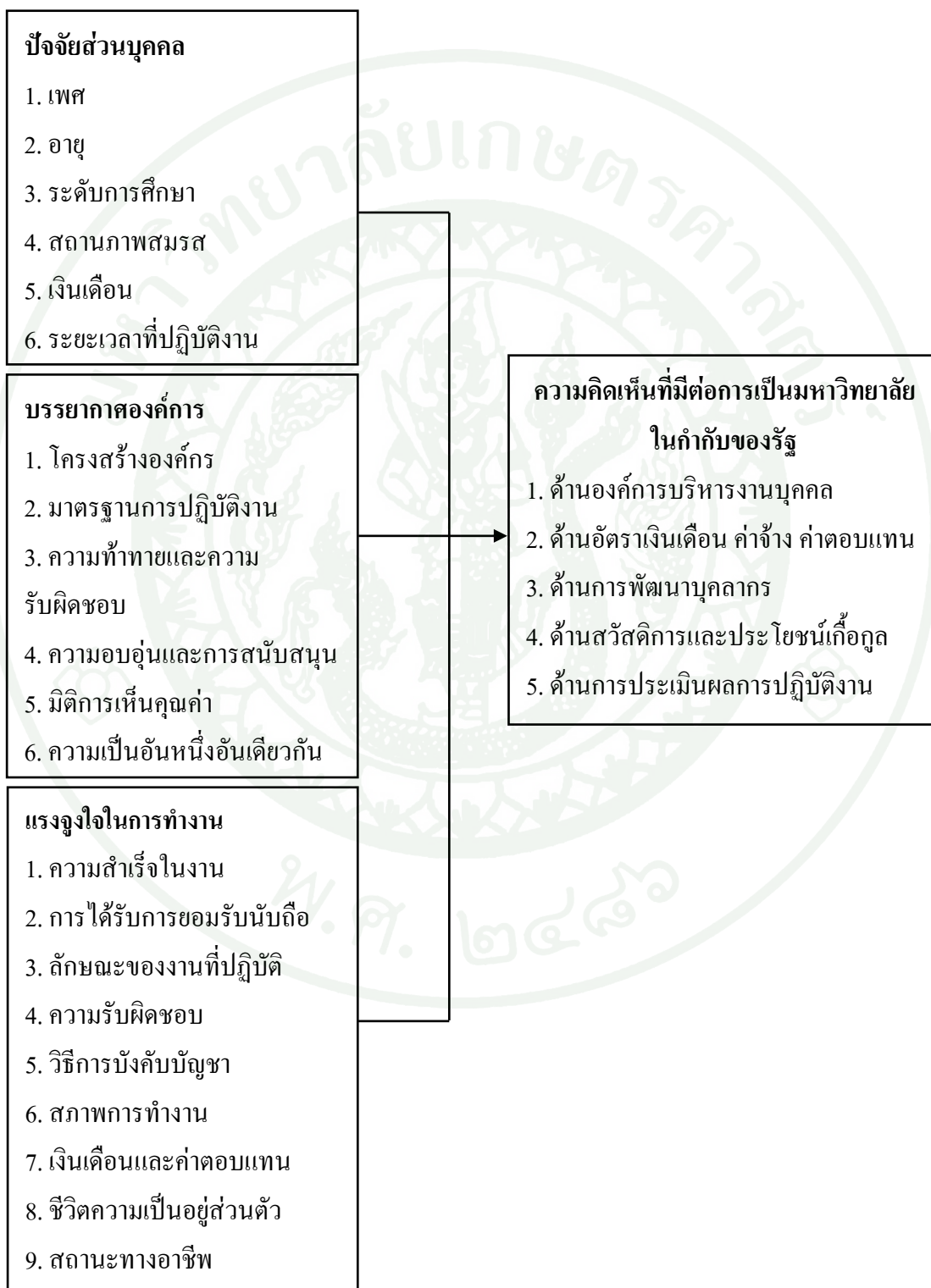
ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งได้ศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่

- 1. ด้านองค์การบริหารงานบุคคล
- 2. ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
- 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
- 5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเงินงบประมาณสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานเงินงบประมาณสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 419 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 419 คน สำหรับกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คำนวณโดยใช้สูตร Yamane มีขั้นตอนดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่

- n = จำนวนขนาดตัวอย่าง
- N = จำนวนประชากรทั้งหมด
- e = ความคลาดเคลื่อนที่กำหนด

(ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05)

$$\text{แทนค่า} = \frac{419}{1+419 \times (0.05)^2} = 204.39 = 204 \text{ ราย}$$

ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนเท่ากับ 204 ตัวอย่าง

หลังจากนั้นเก็บตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการโดยใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบบังเอิญหรือตามสะดวก (Accidental or Convenience Sampling) จนครบตามจำนวน 204 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การเห็นคุณค่า และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 3.1 ความสำเร็จในงาน
- 3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3.4 ความรับผิดชอบ
- 3.5 วิธีการบังคับบัญชา
- 3.6 สภาพการทำงาน
- 3.7 เงินเดือนและค่าตอบแทน
- 3.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 3.9 สถานะทางอาชีพ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

ด้านการพัฒนานุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การวัดตัวแปร

ผู้วิจัยวัดตัวแปรด้วยมาตรวัดประมาณค่า (Likert's Scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและให้ความหมายเหมือนกัน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มีความคิดเห็นมากที่สุด	5	1
มีความคิดเห็นมาก	4	2
มีความคิดเห็นปานกลาง	3	3
มีความคิดเห็นน้อย	2	4
มีความคิดเห็นน้อยที่สุด	1	5

จากเกณฑ์การวัดตัวแปรแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อ จะมีคะแนน 1-5 คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงคะแนนเป็น 3 ระดับ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของคะแนนรายชื่อ แปลความหมายได้ดังนี้

1.00-2.33	คะแนน	หมายถึง	บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
2.34-3.66	คะแนน	หมายถึง	บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3.67-5.00 คะแนน หมายถึง บรรยายาสองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

การทดสอบเครื่องมือและการหาค่าความเชื่อมั่น

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัย ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

การทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ไปทดสอบความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ และตัวแปร ที่จะวัดหลังจากนั้นก็ได้นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อการดำเนินการในขั้นต่อไป

ส่วนการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้กับ ประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือกับพนักงาน มหาวิทยาลัยเงินงบประมาณสายสนับสนุนวิชาการที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน จำนวน 30 คน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นรวม และนำผลที่ได้มา ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อให้เครื่องมือสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล โดยใช้
วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญเรียง ขจรศิลป์
.2543: 58)

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1. แบบสอบถามบรรยาการองค์กรได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้
 - 1.1 โครงสร้างองค์กร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8247
 - 1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7887
 - 1.3 ความท้าทายและความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7904

1.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9005
1.5 มิติการเห็นคุณค่า	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9316
1.6 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8035
1.7 ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การทั้งฉบับ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8399

2. แบบสอบถามแรงงูใจในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

2.1 ความสำเร็จในงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7323
2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8313
2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7886
2.4 ความรับผิดชอบ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8152
2.5 วิธีการบังคับบัญชา	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8799
2.6 สภาพการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8384
2.7 เงินเดือนและค่าตอบแทน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7890
2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8899
2.9 สถานะทางอาชีพ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8292
2.10 ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับแรงงูใจทั้งฉบับ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8215

3. แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

3.1 ด้านองค์การบริหารงานบุคคล	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8288
3.2 ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8949
3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9292
3.4 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9095
3.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9302
3.6 ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8985
3.7 ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับเห็นความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้งฉบับ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9366

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่ออธิบายให้กลุ่มตัวอย่างได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้มีดังนี้

1. สถิติพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. เปรียบเทียบความแตกต่างใช้สถิติการทดสอบแบบที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (F-test) เปรียบเทียบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธีของ Scheffé
3. ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษา เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 เพศและอายุ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามเพศและอายุ

เพศและอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	64	31.4
หญิง	140	68.6
รวม	204	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เพศและอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 30 ปี	41	20.1
30-35 ปี	91	44.6
36-40 ปี	46	22.6
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	26	12.7
รวม	204	100.0

อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 52 ปี อายุเฉลี่ย 33.90 ปี S.D. = 5.77

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.6 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีอายุเฉลี่ย 33.9 ปี อายุต่ำสุด 24 ปี สูงสุด 52 ปี เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีอายุระหว่าง 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.1 และมีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.7

1.2 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.0
ปริญญาตรี	139	68.1
ปริญญาโท	61	29.9
รวม	204	100.0

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.1 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 29.9 สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเพียงร้อยละ 2.0

1.3 สถานภาพการสมรส

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	133	65.2
สมรสอยู่ด้วยกัน	67	32.8
สมรสแยกกันอยู่	2	1.0
หย่าร้าง/หม้าย	2	1.0
รวม	204	100.0

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.2 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 32.8 และสมรสแยกกันอยู่กับหย่าร้าง หม้าย มีจำนวนเท่ากันเพียงร้อยละ 1.0

1.4 เงินเดือน

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	74	36.3
15,001 - 19,999 บาท/เดือน	90	44.1
ตั้งแต่ 20,000 บาท/เดือน ขึ้นไป	40	19.6
รวม	204	100.0

ต่ำสุด 8,800 บาท สูงสุด 24,320 บาท เงินเดือนเฉลี่ย 16,544.46 บาท S.D. = 3,206.45

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีเงินเดือนเฉลี่ย 16,544.46 บาท พนักงาน มีเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 19,999 บาทต่อเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมา มีเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 36.3 และ มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 19.6

1.5 ระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 -4 ปี	89	43.6
ระหว่าง 5- 8 ปี	77	37.8
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	38	18.6
รวม	204	100.0

ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 19 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 5.25 ปี S.D. = 3.40

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 5.25 ปี ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 19 ปี เมื่อศึกษารายละเอียดพบว่า มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-4 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาอยู่ระหว่าง 5-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.8 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.6

ตอนที่ 2 บรรยายาสองคํการ

บรรยายาสองคํการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจงรักภักดี ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร หมายถึง เป็นการตอบสนองตามความรู้สึกของพนักงานว่า มีการจัดการและมีการระบุน้ำที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนระดับโครงสร้าง จะมีมากเมื่อพนักงานรู้สึกว่าทุกคนมีการระบุน้ำที่เป็นอย่างดี และระดับโครงสร้างจะมีน้อยเมื่อพนักงานมีความสับสนในภาระ หน้าที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อโครงสร้างองค์กร					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานได้กำหนดเป้าหมาย ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	19 (9.3)	117 (57.4)	62 (30.4)	6 (2.9)	0 (0.0)	3.73	0.67	มาก
หน่วยงานได้กำหนดแบ่งแยก หน้าที่ในแต่ละฝ่ายไว้อย่าง ชัดเจน	31 (15.2)	114 (55.9)	53 (26.0)	6 (2.9)	0 (0.0)	3.83	0.71	มาก
2. ระเบียบต่างๆ ภายใน หน่วยงานมีมากเกินไปจนทำ ให้การปฏิบัติงานยุ่งยากล่าช้า*	14 (6.9)	67 (32.8)	97 (47.5)	26 (12.7)	0 (0.0)	2.66	0.79	ปานกลาง
3. หน่วยงานได้แบ่งความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	13 (6.4)	118 (57.8)	65 (31.9)	8 (3.9)	0 (0.0)	3.67	0.66	มาก
4. พนักงานเข้าใจถึงขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	29 (14.2)	139 (68.1)	36 (17.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.97	0.56	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาพยายาม สอบถามความเห็นจาก พนักงานอยู่เสมอเพื่อนำไปใช้ แก้ปัญหาในงาน	8 (3.9)	101 (49.5)	73 (35.8)	18 (8.8)	4 (2.0)	3.45	0.79	ปานกลาง
6. หน่วยงานมีการแบ่งสายการ บังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน เป็นระบบ	31 (15.2)	119 (58.3)	44 (21.6)	8 (3.9)	2 (1.0)	3.83	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.59	0.70	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5 พนักงานเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.97 รองลงมา คือ ข้อ 2 หน่วยงานได้กำหนดแบ่งแยกหน้าที่ในแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจน และข้อ 7 หน่วยงานของมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.83 และคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 3 ระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานมีมากเกินไปจนทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากล่าช้า (ค่าเฉลี่ย 2.66) ซึ่งเป็นคำถามเชิงลบ

2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดถึงความรู้สึกกดดัน ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและระดับความภาคภูมิใจในพนักงานว่ามีการทำงานที่ดี การมีระดับมาตรฐานสูง หมายถึงการที่พนักงานมองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอและระดับมาตรฐานต่ำจะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานต่ำ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อมาตรฐานการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด	กลาง	น้อย	ที่สุด				
1. หน่วยงานมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เป็นที่รับทราบและปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน	9 (4.4)	117 (57.4)	66 (32.4)	12 (5.9)	0 (0.0)	3.60	0.67	ปานกลาง
2. พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานตั้งไว้	18 (8.8)	126 (61.8)	50 (24.5)	10 (4.9)	0 (0.0)	3.75	0.68	มาก
3. พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	33 (16.2)	105 (51.5)	62 (30.4)	4 (2.0)	0 (0.0)	3.82	0.72	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อมาตรฐานการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. พนักงานมีการปรับปรุงการทำงานเสมอเพื่อให้ได้งานตามมาตรฐาน	29 (14.2)	118 (57.8)	55 (27.0)	2 (1.0)	0 (0.0)	3.85	0.66	มาก
5. มาตรฐานที่หน่วยงานตั้งไว้หากตั้งไว้สูงเกินไปจนไม่มีใครสามารถทำได้หน่วยงานก็จะพิจารณาปรับให้เหมาะสม	9 (4.4)	71 (34.8)	99 (48.5)	25 (12.3)	0 (0.0)	3.31	0.74	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.66	0.69	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 7 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.66) จะเห็นได้ว่าคำถามข้อ 4 พนักงานมีการปรับปรุงการทำงานเสมอเพื่อให้ได้งานตามมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคำถามข้อ 3 พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.82) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 มาตรฐานที่หน่วยงานตั้งไว้หากตั้งไว้สูงเกินไปจนไม่มีใครสามารถทำได้หน่วยงานก็จะพิจารณาปรับให้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.31)

2.3 ความท้าทายและความรับผิดชอบ

ความท้าทายและความรับผิดชอบ หมายถึง การตอบสนองความรู้สึกของพนักงานถึงการเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำๆ โดยผู้อื่น ผู้ที่รู้สึกได้ถึงความรับผิดชอบในระดับสูงจะมีการมุ่งแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับต่ำบ่งชี้ถึงความเสี่ยงและทดสอบแนวทางที่เป็นตัวขัดขวาง

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อความท้าทายและความ รับผิดชอบ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. พนักงานมีอิสระเต็มที่ในการ จัดทำแผนการปฏิบัติงาน	16 (7.8)	89 (43.6)	83 (40.7)	14 (6.9)	2 (1.0)	3.50	0.78	ปานกลาง
2. เมื่อพนักงานปฏิบัติงานแล้ว เสร็จและผลงานเป็นที่ ยอมรับจะรู้สึกภูมิใจใน ผลงานที่ได้ทำ	57 (27.9)	113 (55.4)	32 (15.7)	0 (0.0)	2 (1.0)	4.09	0.72	มาก
3. ในการปฏิบัติงานพนักงาน สามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงานอยู่ เสมอ	15 (7.4)	105 (51.5)	78 (38.2)	6 (2.9)	0 (0.0)	3.63	0.66	ปานกลาง
4. พนักงานสามารถตัดสินใจได้ อย่างเต็มที่ต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	13 (6.4)	99 (48.5)	72 (35.3)	18 (8.8)	2 (1.0)	3.50	0.78	ปานกลาง
5. พนักงานในหน่วยงานบาง คนเมื่อทำผิดมักไม่ยอมรับ ผิด*	5 (2.5)	34 (16.7)	75 (36.8)	66 (32.4)	24 (11.8)	2.66	0.97	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.48	0.78	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 8 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย
3.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คำถามข้อ 2 เมื่อพนักงานปฏิบัติงานแล้วเสร็จและผลงานเป็น
ที่ยอมรับจะรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคำถามข้อ 3 ใน
การปฏิบัติงานพนักงานสามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.63)
และคำถามข้อ 5 พนักงานในหน่วยงานบางคนเมื่อทำผิดมักไม่ยอมรับผิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย
2.66)

2.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน

ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง เป็นการตอบสนองตามความรู้สึกของพนักงานถึงความไว้วางใจและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อพนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี และเมื่อพวกเขารู้สึกแล้วเขาจะให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาต้องการทำ การสนับสนุนในระดับต่ำจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกโดดเดี่ยวและแยกจากผู้อื่น

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อความอบอุ่นและการสนับสนุน					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	สนับสนุน							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พนักงานได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ	14 (6.9)	109 (53.4)	69 (33.8)	12 (5.9)	0 (0.0)	3.61	0.70	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานประสบปัญหาในการทำงาน	24 (11.8)	115 (56.4)	53 (26.0)	8 (3.9)	4 (2.0)	3.72	0.80	มาก
3. เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจัดหาให้เพียงพอเพียง	26 (12.7)	96 (47.1)	64 (31.4)	12 (5.9)	6 (2.9)	3.61	0.89	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของพนักงานยกย่องผู้มีผลงานดีเด่นเสมอ	19 (9.3)	82 (40.2)	77 (37.7)	16 (7.8)	10 (4.9)	3.41	0.94	ปานกลาง
5. ทุกครั้งที่พนักงานมีปัญหาสามารถเข้ารับคำปรึกษาแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	24 (11.8)	90 (44.1)	66 (32.4)	16 (7.8)	8 (3.9)	3.52	0.94	ปานกลาง
รวม						3.57	.853	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 9 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คำถามข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานประสบปัญหาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.72) และคำถามข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาของพนักงานยกย่องผู้มีผลงานดีเด่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.41)

2.5 การเห็นคุณค่า

มิติการเห็นคุณค่า หมายถึง เป็นการบ่งชี้ว่าพนักงานรู้สึกได้ถึงการได้รับรางวัลเมื่อทำงานดีการวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัลหรือการถูกกำหนดเงินเดือนลงโทษ การมองเห็นคุณค่าในระดับสูงบ่งบอกถึงคุณลักษณะความสมดุลและความเหมาะสมระหว่างรางวัลและการกำหนดเงินเดือน การเห็นคุณค่าในระดับต่ำหมายถึงการที่ทำงานได้ดีแต่รางวัลไม่มีความแน่นอน

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมิติการเห็นคุณค่า

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อการเห็นคุณค่า					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อสวัสดิการต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา	13 (6.4)	79 (38.7)	76 (37.3)	26 (12.7)	10 (4.9)	3.29	0.94	ปานกลาง
2. การแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม	13 (6.4)	83 (40.7)	74 (36.3)	26 (12.7)	8 (3.9)	3.33	0.92	ปานกลาง
3. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานจะพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ	17 (8.3)	62 (30.4)	89 (43.6)	28 (13.7)	8 (3.9)	3.25	0.93	ปานกลาง
4. พนักงานคิดว่ามีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในหน่วยงาน	13 (6.4)	73 (35.8)	82 (40.2)	26 (12.7)	10 (4.9)	3.26	0.93	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อการเห็นคุณค่า					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. หน่วยงานมีการพัฒนาความสามารถพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	13 (6.4)	99 (48.5)	64 (31.4)	22 (10.8)	6 (2.9)	3.45	0.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.31	.920	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 10 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมิติการเห็นคุณค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คำถามข้อ 5 หน่วยงานมีการพัฒนาความสามารถพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.45) และคำถามข้อ 3 การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานจะพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.25)

2.6 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี หมายถึง เป็นการตอบสนองตามความรู้สึกของพนักงานถึงความภาคภูมิใจความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรและระดับความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรการมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของพนักงาน การมีความผูกพันในระดับต่ำหมายถึงการที่พนักงานรู้สึกไม่มีความห่วงใยหรือสนใจต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันและการจงรักภักดี					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การพบปะสังสรรค์ใน หน่วยงานเป็นไปอย่าง กว้างขวางฉันท์มิตรและมี ความไว้วางใจกัน	18 (8.8)	92 (45.1)	68 (33.3)	18 (8.8)	8 (3.9)	3.46	0.92	ปานกลาง
2.* การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็น ทีมงานมีน้อยในหน่วยงาน	13 (6.4)	34 (16.7)	117 (57.4)	34 (16.7)	6 (2.9)	2.93	0.84	ปานกลาง
3.* ในการประชุมของหน่วยงาน พนักงานมักมีเรื่องขัดแย้งจน ทำให้เกิดความไม่พอใจ ระหว่างกัน	4 (2.0)	27 (13.2)	74 (36.3)	82 (40.2)	17 (8.3)	3.40	0.89	ปานกลาง
4.* เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มักจะทำงานโดยคำนึงถึงแต่ ผลประโยชน์ของตนเป็นหลัก	6 (2.9)	45 (22.1)	62 (30.4)	80 (39.2)	11 (5.4)	3.22	0.95	ปานกลาง
5. พนักงานและเพื่อนร่วมงาน เต็มใจให้ความร่วมมือใน กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	26 (12.7)	102 (50.0)	70 (34.3)	6 (2.9)	0 (0.0)	3.73	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.34	0.86	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 11 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คำถามข้อ 5 พนักงานและเพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.73) และคำถามข้อ 2 การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมงานมีน้อยในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.93)

2.7 สรุปผลการวิจัยบรรยากาศองค์กรรายด้านและในภาพรวม

ตารางที่ 12 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน
มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรรายด้านและในภาพรวม

(n=204)

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
โครงสร้างองค์กร	3.59	0.70	ปานกลาง
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.66	0.69	ปานกลาง
ความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.48	0.78	ปานกลาง
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.57	0.85	ปานกลาง
การเห็นคุณค่า	3.31	0.92	ปานกลาง
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี	3.34	0.86	ปานกลาง
ภาพรวม	3.49	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมา ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.59) และด้านมิติการเห็นคุณค่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน การได้การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และสถานะทางอาชีพ ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้สำเร็จและมี ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในผลงาน

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อความสำเร็จในงาน					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พนักงานมักจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	19 (9.3)	136 (66.7)	49 (24.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.85	0.56	มาก
2. * พนักงานรู้สึกท้อใจเมื่อเกิดอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถทำงานตามที่ตั้งใจไว้	16 (7.8)	43 (21.1)	106 (52.0)	32 (15.7)	7 (3.4)	2.86	0.90	ปานกลาง
3. พนักงานรู้สึกภูมิใจ เมื่อทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	48 (23.5)	122 (59.8)	34 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.07	0.63	มาก
4. พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	48 (23.5)	130 (63.7)	26 (12.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11	0.59	มาก
5. พนักงานจะทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จ แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนนอกเวลาก็ตาม	76 (37.3)	76 (37.3)	48 (23.5)	2 (1.0)	2 (1.0)	4.09	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.79	0.47	มาก

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 13 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าคำถามข้อ 4 พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคำถามข้อ 5 พนักงานจะทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จ แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนนอกเวลาก็ตาม (ค่าเฉลี่ย 4.09) และคำถามข้อ 2 พนักงานรู้สึกท้อใจเมื่อเกิดอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถทำงานตามที่ตั้งใจไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.86)

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือความไว้วางใจ การยกย่องชมเชยในผลงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับนับถือ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามรถในการทำงานของตน	11 (5.4)	99 (48.5)	88 (43.1)	4 (2.0)	2 (1.0)	3.58	0.61	ปานกลาง
2. พนักงานมีโอกาสนำคำแนะนำในเรื่องงานแก่เพื่อนร่วมงาน	11 (5.4)	99 (48.5)	88 (43.1)	4 (2.0)	2 (1.0)	3.55	0.67	ปานกลาง
3. พนักงานได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้ทำงานได้ตามลำพัง	22 (10.8)	107 (52.5)	73 (35.8)	2 (1.0)	0 (0.0)	3.73	0.66	มาก
4. พนักงานมักจะได้รับความชมเชยจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน	5 (2.5)	62 (30.4)	107 (52.5)	22 (10.8)	8 (3.9)	3.17	0.80	ปานกลาง
5. งานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	40 (19.6)	101 (49.5)	55 (27.0)	6 (2.9)	2 (1.0)	3.84	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.57	0.55	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 14 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคำถามข้อ 5 งานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคำถามข้อ 3 พนักงานได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้ทำงานได้ตามคำฟัง (ค่าเฉลี่ย 4.09) และคำถามข้อ 4 พนักงานมักจะได้รับความชมเชยจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.86)

3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ภาระหน้าที่ของงานที่พนักงานต้องปฏิบัติ เป็นลักษณะของงานที่มีแบบแผนประจำ หรือเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้ความรู้ความสามารถ มีความหลากหลาย มีความท้าทาย มีความง่ายหรือยาก มีความน่าสนใจในการทำงาน

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นอยากทำงานในปัจจุบัน	20 (9.8)	105 (51.5)	69 (33.8)	8 (3.9)	2 (1.0)	3.65	.750	ปานกลาง
2.* งานที่พนักงานทำอยู่น่าเบื่อหน่าย	9 (4.4)	19 (9.3)	98 (48.0)	59 (28.9)	19 (9.3)	3.29	.921	ปานกลาง
3. งานที่ทำช่วยเพิ่มความรู้หรือประสบการณ์ให้กับพนักงาน	33 (16.2)	93 (45.6)	74 (36.3)	4 (2.0)	0 (0.0)	3.76	.740	มาก
4. งานที่พนักงานทำเป็นงานที่น่าสนใจ เพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	31 (15.2)	82 (40.2)	87 (42.6)	4 (2.0)	0 (0.0)	3.69	.749	มาก
5. ในการปฏิบัติงาน พนักงานมีส่วนช่วยในการวางแผนและลงมือปฏิบัติ	22 (10.8)	102 (50.0)	70 (34.3)	6 (2.9)	4 (2.0)	3.65	.790	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.61	0.58	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 15 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคำถามข้อ 3 งานที่ทำช่วยเพิ่มความรู้หรือ ประสบการณ์ให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคำถามข้อ 4 งานที่พนักงานทำเป็นงานที่น่าสนใจ เพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และคำถามข้อ 2 งานที่พนักงานทำอยู่น่าเบื่อหน่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.29)

3.4 ความรับผิดชอบ

ในการวิจัยผู้วิจัยหมายถึง หมายถึง การที่พนักงานมีอำนาจรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ การได้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พนักงานมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	25 (12.3)	118 (57.8)	53 (26.0)	6 (2.9)	2 (1.0)	3.77	0.73	มาก
2. พนักงานมีโอกาสดำเนินการรับผิดชอบงานที่สำคัญ	24 (11.8)	122 (59.8)	50 (24.5)	4 (2.0)	4 (2.0)	3.77	0.75	มาก
3. พนักงานได้รับมอบหมายงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	19 (9.3)	114 (55.9)	63 (30.9)	6 (2.9)	2 (1.0)	3.70	0.72	มาก
4.* งานที่พนักงานทำมีปริมาณงานมากจนทำไม่ไหว	4 (2.0)	31 (15.2)	119 (58.3)	39 (19.1)	11 (5.4)	2.89	0.79	ปานกลาง
5. พนักงานยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง	55 (27.0)	123 (60.3)	26 (12.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.14	0.61	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.* พนักงานเห็นว่าหน่วยงาน ไม่มีการกำหนดนโยบาย ในการบริหารงานที่ชัดเจน และเอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน	15 (7.4)	72 (35.3)	67 (32.8)	46 (22.5)	4 (2.0)	3.24	0.95	ปานกลาง
7.* พนักงานเห็นว่าหน่วยงาน ไม่มีการกำหนดสายการ บังคับบัญชาในหน่วยงาน ที่ชัดเจน	23 (11.3)	76 (37.3)	63 (30.9)	36 (17.6)	6 (2.9)	3.36	0.99	ปานกลาง
8. พนักงานเห็นว่าหน่วยงาน มีขั้นตอนในการทำงานที่ เป็นระบบ	11 (5.4)	75 (36.8)	100 (49.0)	18 (8.8)	0 (0.0)	3.39	0.72	ปานกลาง
9. หน่วยงานมอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถ	11 (5.4)	105 (51.5)	72 (35.3)	16 (7.8)	0 (0.0)	3.54	0.72	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.53	0.45	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 16 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคำถามข้อ 5 พนักงานยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคำถามข้อ 1 พนักงานมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และคำถามข้อ 2 พนักงานมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.77) ส่วนคำถามข้อ 4 งานที่พนักงานทำมีปริมาณงานมากจนทำไม่ไหว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.89)

3.5 วิธีการบังคับบัญชา

วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ การมอบความรับผิดชอบ

การแก้ปัญหาต่างๆ การให้ความช่วยเหลือ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านวิธีการบังคับบัญชา

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อวิธีการบังคับบัญชา					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.* พนักงานเห็นว่าหัวหน้างานเป็นคนที่เข้มงวด และคอยจับผิดลูกน้อง	17 (8.3)	70 (34.3)	79 (38.7)	33 (16.2)	5 (2.5)	3.30	.923	ปานกลาง
2. หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	17 (8.3)	88 (43.1)	81 (39.7)	14 (6.9)	4 (2.0)	3.49	.821	ปานกลาง
3. พนักงานเห็นว่าหัวหน้างานช่วยแก้ไขปัญหาให้พนักงานได้เป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	19 (9.3)	105 (51.5)	58 (28.4)	18 (8.8)	4 (2.0)	3.57	0.85	ปานกลาง
4. หัวหน้างานมีการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน	22 (10.8)	95 (46.6)	73 (35.8)	14 (6.9)	0 (0.0)	3.61	0.77	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเสมอภาคในการปกครอง	22 (10.8)	69 (33.8)	87 (42.6)	22 (10.8)	4 (2.0)	3.41	0.89	ปานกลาง
6. เมื่อพนักงานมีปัญหา หัวหน้างานสามารถให้ความช่วยเหลือได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	19 (9.3)	67 (32.8)	92 (45.1)	18 (8.8)	8 (3.9)	3.35	0.91	ปานกลาง
7. พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	40 (19.6)	89 (43.6)	65 (31.9)	8 (3.9)	2 (1.0)	3.77	0.84	มาก
8.* พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานเกี่ยงกันทำงาน	19 (9.3)	60 (29.4)	72 (35.3)	43 (21.1)	10 (4.9)	3.17	1.02	ปานกลาง

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อวิธีการบังคับบัญชา					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9.* พนักงานรู้สึกอึดอัดใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบางคน	8 (3.9)	47 (23.0)	73 (35.8)	55 (27.0)	21 (10.3)	3.17	1.02	ปานกลาง
10. หน่วยงานมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร	20 (9.8)	95 (46.6)	79 (38.7)	8 (3.9)	2 (1.0)	3.60	0.76	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.44	0.58	ปานกลาง
ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ * คำถามเชิงลบ								

จากตารางที่ 17 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงจูงใจในการทำงานด้านวิธีการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคำถามข้อ 7 พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคำถามข้อ 4 หัวหน้างานมีการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ส่วนคำถามข้อ 8 พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานเกี่ยงกันทำงาน และข้อ 9 พนักงานรู้สึกอึดอัดใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบางคน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.17)

3.6 สภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อากาศ แสง เสียง จำนวนชั่วโมงการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อุปกรณ์ และเครื่องมือ สิ่งที่อำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อสภาพการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ห้องทำงานไม่แออัด	31 (15.2)	80 (39.2)	73 (35.8)	10 (4.9)	10 (4.9)	3.55	0.97	ปานกลาง
2. สถานที่ทำงานมีการดูแลความสะอาดอย่างเพียงพอและทั่วถึง	27 (13.2)	88 (43.1)	67 (32.8)	12 (5.9)	10 (4.9)	3.54	0.96	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	28 (13.7)	80 (39.2)	63 (30.9)	21 (10.3)	12 (5.9)	3.45	1.04	ปานกลาง
4.* พนักงานเห็นว่าสภาพการทำงานไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	29 (14.2)	71 (34.8)	74 (36.3)	27 (13.2)	3 (1.5)	3.47	0.94	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	17 (8.3)	62 (30.4)	99 (48.5)	20 (9.8)	6 (2.9)	3.31	0.87	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.46	0.75	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 18 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคำถามข้อ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ห้องทำงานไม่แออัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมาคำถามข้อ 2 สถานที่ทำงานมีการดูแลความสะอาดอย่างเพียงพอและทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.54) ส่วนคำถามข้อ 5 หน่วยงานมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.31)

3.7 เงินเดือนและค่าตอบแทน

เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ ผลประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พนักงานเห็นว่ารายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	18 (8.8)	46 (22.5)	87 (42.6)	31 (15.2)	22 (10.8)	3.03	1.08	ปานกลาง
2. พนักงานพอใจที่มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการ	18 (8.8)	35 (17.2)	91 (44.6)	38 (18.6)	22 (10.8)	2.95	1.07	ปานกลาง
3.* พนักงานรู้สึกไม่พอใจกับรายได้ที่ได้รับในขณะนี้	25 (12.3)	33 (16.2)	103 (50.5)	20 (9.8)	23 (11.3)	2.92	1.09	ปานกลาง
4. ในกรณีที่ทำงานนอกเวลาพนักงานได้รับค่าตอบแทนหรือเบี้ยเลี้ยงอย่างยุติธรรม	12 (5.9)	54 (26.5)	89 (43.6)	31 (15.2)	18 (8.8)	3.05	1.00	ปานกลาง
5. รายได้ที่พนักงานได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	12 (5.9)	28 (13.7)	88 (43.1)	36 (17.6)	40 (19.6)	2.69	1.11	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.93	0.78	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 19 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคำถามข้อ 4 ในกรณีที่ทำงานนอกเวลาพนักงานได้รับค่าตอบแทนหรือเบี่ยงเบนอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.05) รองลงมาคำถามข้อ 1 พนักงานเห็นว่ารายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.03) และคำถามข้อ 5 รายได้ที่พนักงานได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.69)

3.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัว เป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลเนื่องมาจากการทำงาน

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พนักงานใช้วันหยุดต่าง ๆ และเวลาที่เหลือจากการทำงานสำหรับครอบครัว ได้อย่างเต็มที่	31 (15.2)	76 (37.3)	71 (34.8)	16 (7.8)	10 (4.9)	3.50	1.00	ปานกลาง
2.* งานที่พนักงานทำอยู่ทำให้มีสุขภาพจิตไม่ดี	7 (3.4)	22 (10.8)	81 (39.7)	71 (34.8)	23 (11.3)	3.40	0.94	ปานกลาง
3. พนักงานมีเวลาสำหรับทำกิจกรรมอื่นๆ ที่สนใจ นอกเหนือจากการทำงาน ได้อย่างเต็มที่	17 (8.3)	63 (30.9)	92 (45.1)	22 (10.8)	10 (4.9)	3.27	0.94	ปานกลาง
4. ปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	11 (5.4)	38 (18.6)	97 (47.5)	44 (21.6)	14 (6.9)	2.94	0.94	ปานกลาง

ตารางที่ 20 (ต่อ)

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. พนักงานสามารถจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาเป็นส่วนตัว	22 (10.8)	79 (38.7)	91 (44.6)	10 (4.9)	2 (1.0)	3.53	0.79	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.33	0.50	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 20 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงจูงใจในการทำงานด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคำถามข้อ 5 พนักงานสามารถจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาเป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมาคำถามข้อ 1 พนักงานใช้วันหยุดต่าง ๆ และเวลาที่เหลือจากการทำงานสำหรับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และคำถามข้อ 4 ปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.69)

3.9 สถานะทางอาชีพ

สถานะทางอาชีพ หมายถึง ตำแหน่งงาน และอาชีพซึ่งเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือทางสังคม อาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพ

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อสถานะทางอาชีพ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พนักงานรู้สึกว่าการดำเนินงานที่ที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	20 (9.8)	81 (39.7)	89 (43.6)	10 (4.9)	4 (2.0)	3.50	0.81	ปานกลาง
2.* นโยบายของหน่วยงานไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	10 (4.9)	66 (32.4)	98 (48.0)	20 (9.8)	10 (4.9)	2.77	0.88	ปานกลาง
3. พนักงานไม่คิดจะหางานใหม่ เนื่องจากเห็นว่าหน่วยงานมีความมั่นคงอยู่แล้ว	15 (7.4)	56 (27.5)	92 (45.1)	27 (13.2)	14 (6.9)	3.15	0.98	ปานกลาง
4. พนักงานเห็นว่าสามารถทำงานต่อไปได้ ถ้าหากพนักงานมีผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับ และได้มาตรฐาน	26 (12.7)	91 (44.6)	85 (41.7)	2 (1.0)	0 (0.0)	3.69	0.70	มาก
5. หน่วยงานได้ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	12 (5.9)	64 (31.4)	98 (48.0)	20 (9.8)	10 (4.9)	3.24	0.89	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมรวม						3.27	0.42	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คำถามข้อ 4 พนักงานเห็นว่าสามารถทำงานต่อไปได้ ถ้าหากพนักงานมีผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับ และได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคำถามข้อ 1

พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานในปัจจุบันมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.61) ส่วนคำถามข้อ 2 นโยบายของหน่วยงานไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.77)

3.10 สรุปผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานรายด้านและในภาพรวม

ตารางที่ 22 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานรายด้านและในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(n=204)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสำเร็จในการทำงาน	3.79	0.47	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.57	0.55	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.61	0.58	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.53	0.45	ปานกลาง
วิธีการบังคับบัญชา	3.44	0.58	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	3.46	0.75	ปานกลาง
เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.93	0.78	ปานกลาง
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.33	0.50	ปานกลาง
สถานะทางอาชีพ	3.27	0.42	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงานภาพรวม	3.44	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านความสำเร็จในการทำงานเท่านั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.53) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) ด้านวิธีการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.44) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.33) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.27) ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.93 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ในการวิจัยผู้วิจัย หมายถึง ระดับการแสดงออกทางความความรู้สึกหรืออารมณ์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในที่นี้ผู้วิจัยศึกษา 5 ด้านคือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนานุเคราะห์ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.1 ด้านองค์การบริหารงานบุคคล

ด้านองค์การบริหารงานบุคคล หมายถึง ระดับการแสดงออกทางความความรู้สึกหรืออารมณ์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อหน่วยงานที่กำหนดกฎระเบียบข้อบังคับและการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นด้านองค์การบริหารงานบุคคล					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มหาวิทยาลัยมีระบบการคัดเลือก การพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	15 (7.4)	71 (34.8)	96 (47.1)	18 (8.8)	4 (2.0)	3.37	.823	ปานกลาง
2. การบริหารงานบุคคลอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง	11 (5.4)	73 (35.8)	110 (53.9)	8 (3.9)	2 (1.0)	3.41	.699	ปานกลาง
3. มหาวิทยาลัยมีระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเป็นของตนเอง	15 (7.4)	69 (33.8)	116 (56.9)	0 (0.0)	4 (2.0)	3.45	.717	ปานกลาง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นด้านองค์การบริหารงานบุคคล					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเพื่อให้ผู้ที่ได้รับความเป็นธรรมจากการบริหารงานบุคคลร้องเรียนได้	15 (7.4)	77 (37.7)	86 (42.2)	24 (11.8)	2 (1.0)	3.39	.826	ปานกลาง
5. การประเมินผลงานการปฏิบัติงานของพนักงานมีความโปร่งใสและยุติธรรม	15 (7.4)	63 (30.9)	89 (43.6)	35 (17.2)	2 (1.0)	3.26	0.86	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.38	0.79	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกคำถาม (ค่าเฉลี่ย 3.26-3.45) โดยคำถามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 5 มหาวิทยาลัยมีระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเป็นของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.45)

4.2 ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หมายถึง ระดับการแสดงออกทางความรู้สึกรู้สึกหรืออารมณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อผลตอบแทนที่เป็นเงินที่หน่วยงานจ่ายให้กับพนักงานของมหาวิทยาลัยตามบัญชีเงินเดือนที่กำหนดไว้ของสถาบัน

ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. พนักงานได้รับเงินเดือน 1.5 เท่าตามที่กำหนด	25 (12.3)	62 (30.4)	76 (37.3)	19 (9.3)	22 (10.8)	3.24	1.13	ปานกลาง
2. มหาวิทยาลัยมีระบบการ จ่ายเงินค่าตอบแทนและ สวัสดิการเองตามที่สภา มหาวิทยาลัยกำหนด	19 (9.3)	57 (27.9)	92 (45.1)	20 (9.8)	16 (7.8)	3.21	1.01	ปานกลาง
3. สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน เป็นการเฉพาะแต่ต้องไม่ น้อยกว่า 1.5 เท่าของ เงินเดือนข้าราชการ	19 (9.3)	60 (29.4)	91 (44.6)	18 (8.8)	16 (7.8)	3.24	1.01	ปานกลาง
4. มหาวิทยาลัยมีเงินสมนาคุณ ประจำตำแหน่งผู้บริหาร แยกเฉพาะออกจากบัญชี เงินเดือน	17 (8.3)	68 (33.3)	87 (42.6)	16 (7.8)	16 (7.8)	3.26	1.00	ปานกลาง
5. ระบบการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการดีกว่าระบบ ราชการเดิม	9 (4.4)	40 (19.6)	80 (39.2)	45 (22.1)	30 (14.7)	2.77	1.06	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.14	1.04	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 24 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอยู่ใน

ระดับปานกลางทุกคำถาม (ค่าเฉลี่ย 2.77-3.26) โดยคำถามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 4 มหาวิทยาลัยมีเงินสมนาคุณประจำตำแหน่งผู้บริหารแยกเฉพาะออกจากบัญชีเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ในการวิจัยผู้วิจัย หมายถึง ระดับการแสดงออกทางความรู้สึกรู้สึกหรืออารมณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม ความสามารถของบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพสูงขึ้นเช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม เป็นต้น

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากร

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	19 (9.3)	49 (24.0)	94 (46.1)	26 (12.7)	16 (7.8)	3.14	1.02	ปานกลาง
2. มหาวิทยาลัยสนองตอบต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเท่าเทียมกับสายวิชาการ	14 (6.9)	43 (21.1)	72 (35.3)	33 (16.2)	42 (20.6)	2.77	1.19	ปานกลาง
3. มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานทำหน้าที่ดูแลด้านการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะเพื่อดำเนินการหารายได้ ตั้งกองทุนและพิจารณาตามความเหมาะสม	16 (7.8)	49 (24.0)	97 (47.5)	32 (15.7)	10 (4.9)	3.14	0.94	ปานกลาง
4. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางและนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	14 (6.9)	60 (29.4)	92 (45.1)	24 (11.8)	14 (6.9)	3.18	0.97	ปานกลาง

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	16	52	98	24	14	3.16	0.97	ปานกลาง
ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร	(7.8)	(25.5)	(48.0)	(11.8)	(6.9)			
ค่าเฉลี่ยรวม						3.08	1.02	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 25 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกคำถาม (ค่าเฉลี่ย 2.77-3.18)

4.4 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ระดับการแสดงออกทางความรู้สึกรักหรืออารมณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อสิ่งตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน โดยไม่ต้องสัมพันธ์กับผลงานหรือผลงานของพนักงาน เช่น สิทธิในการลา สิทธิด้านการรักษาพยาบาล เบิกค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการเงินกู้ เป็นต้น

ตารางที่ 26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

(n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นด้านสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มหาวิทยาลัยจัดให้มีระบบ สวัสดิการที่เหมาะสมและ ไม่ต่ำกว่าระบบราชการ	16 (7.8)	33 (16.2)	78 (38.2)	51 (25.0)	26 (12.7)	2.81	1.10	ปานกลาง
2. มหาวิทยาลัยใช้ระบบเงิน สำรองเลี้ยงชีพแทนระบบ เงินบำเหน็จ - บำนาญ	12 (5.9)	37 (18.1)	73 (35.8)	62 (30.4)	20 (9.8)	2.80	1.04	ปานกลาง
3. ระเบียบการใช้สิทธิ รักษาพยาบาลของพนักงาน และบุคคลในครอบครัวมี ความเหมาะสม	10 (4.9)	35 (17.2)	59 (28.9)	54 (26.5)	46 (22.5)	2.55	1.16	ปานกลาง
4. ระเบียบการเบิกจ่ายค่าเล่า เรียนบุตรของพนักงานมี ความเหมาะสม	7 (3.4)	40 (19.6)	75 (36.8)	54 (26.5)	28 (13.7)	2.73	1.04	ปานกลาง
5. ระเบียบการลาด้านต่างๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมและเท่า เทียมกับระบบราชการ	13 (6.4)	51 (25.0)	92 (45.1)	36 (17.6)	12 (5.9)	3.08	0.96	ปานกลาง
รวม						2.79	1.06	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 26 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลางทุกคำถาม (ค่าเฉลี่ย 2.55-3.08)

4.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการวิจัยผู้วิจัย หมายถึง ระดับการแสดงออกทางความรู้สึกหรืออารมณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ความเที่ยงตรงในการประเมิน เป็นต้น

ตารางที่ 27 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (n=204)

ข้อความ	ความคิดเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งมีความเหมาะสม	11 (5.4)	67 (32.8)	100 (49.0)	20 (9.8)	6 (2.9)	3.28	0.83	ปานกลาง
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้	11 (5.4)	58 (28.4)	96 (47.1)	33 (16.2)	6 (2.9)	3.17	0.87	ปานกลาง
3. พนักงานที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดมหาวิทยาลัยให้โอกาสในการปรับปรุงการทำงานก่อนจะใช้วิธีให้ออกจากงาน	8 (3.9)	64 (31.4)	113 (55.4)	12 (5.9)	7 (3.4)	3.26	0.77	ปานกลาง
4. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม	9 (4.4)	60 (29.4)	111 (54.4)	14 (6.9)	10 (4.9)	3.22	0.83	ปานกลาง

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ปฏิบัติงาน							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวหน้างานหรือผู้บริหารหน่วยงานเป็นคณะกรรมการประเมินมีความเหมาะสม	13 (6.4)	50 (24.5)	105 (51.5)	28 (13.7)	8 (3.9)	3.16	0.88	ปานกลาง
รวม						3.22	0.84	ปานกลาง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 27 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในทุกคำถาม (ค่าเฉลี่ย 3.16-3.28)

4.6 สรุปความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐรายด้านและในภาพรวม

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐรายด้านและในภาพรวม

การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์การบริหารงานบุคคล	3.38	0.77	ปานกลาง
ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	3.14	1.04	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.08	1.02	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.79	1.06	ปานกลาง
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.22	0.84	ปานกลาง
ความคิดเห็นภาพรวม	3.12	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐรายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านองค์การบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.14) ด้านการพัฒนานุเคราะห์ (ค่าเฉลี่ย 3.08) และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าเฉลี่ย 2.79

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

1.1 พนักงานที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามเพศ

(n=204)

ความคิดเห็น	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
1. ด้านองค์การบริหารงานบุคคล					
ชาย	64	3.36	0.65	-.274	.784
หญิง	140	3.38	0.64		
2. ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน					
ชาย	64	3.15	0.92	.063	.950
หญิง	140	3.14	0.89		
3. ด้านการพัฒนานุเคราะห์					
ชาย	64	3.23	.914	1.575	.117

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ความคิดเห็น	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
หญิง	140	3.01	.947		
4. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล					
ชาย	64	2.84	.948	.514	.608
หญิง	140	2.77	.899		
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
ชาย	64	3.16	.875	-.853	.459
หญิง	140	3.24	.595		
6. ความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม					
ชาย	64	3.15	.722	.349	.728
หญิง	140	3.11	.700		

จากตารางที่ 29 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามอายุ

(n=204)

แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	MS	F	P-value
1. ด้านองค์การบริหารงานบุคคล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.171	.390	.949	.418
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	200	82.297	.411		
รวม	203	83.467			
2. ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.068	.356	.442	.723
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	200	161.135	.806		

ตารางที่ 30 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	MS	F	P-value
รวม	203	162.203			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	5.587	1.862	2.142	.096
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	200	173.879	.869		
รวม	203	179.465			
4. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	5.151	1.717	2.094	.102
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	200	164.004	.820		
รวม	203	169.155			
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	3.028	1.009	2.129	.098
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	200	94.828	.474		
รวม	203	97.856			
6. ความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.743	.581	1.170	.322
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	200	99.370	.497		
รวม	203	101.113			

จากตารางที่ 30 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=204)

แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	MS	F	P-value
1. ด้านองค์การบริหารงานบุคคล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.040	.020	.048	.953
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	83.427	.415		
รวม	203	83.467			
2. ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.148	.074	.092	.913
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	162.055	.806		
รวม	203	162.203			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.542	.271	.304	.738
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	178.923	.890		
รวม	203	179.465			
4. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.822	.411	.491	.613
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	168.333	.837		
รวม	203	169.155			
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.190	.595	1.237	.293
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	96.667	.481		
รวม	203	97.856			
6. ความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.201	.101	.200	.819
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	100.912	.502		
รวม	203	101.113			

จากตารางที่ 31 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=204)

ความคิดเห็น	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
1. ด้านองค์การบริหารงานบุคคล					
โสด หย่า/หม้าย	135	3.43	0.61	1.820	.070
สมรสอยู่ด้วยกัน แยกกันอยู่	69	3.26	0.69		
2. ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน					
โสด หย่า/หม้าย	135	3.21	0.90	1.452	.148
สมรสอยู่ด้วยกัน แยกกันอยู่	69	3.02	0.87		
3. ด้านการพัฒนานุคลากร					
โสด หย่า/หม้าย	135	3.23	0.91	3.256**	.001
สมรสอยู่ด้วยกัน แยกกันอยู่	69	2.78	0.93		
4. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล					
โสด หย่า/หม้าย	135	2.95	0.91	3.473**	.001
สมรสอยู่ด้วยกัน แยกกันอยู่	69	2.49	0.85		
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
โสด หย่า/หม้าย	135	3.30	0.68	2.419*	.016
สมรสอยู่ด้วยกัน แยกกันอยู่	69	3.05	0.70		
6. ความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม					
โสด หย่า/หม้าย	135	3.22	0.69	2.942**	.004
สมรสอยู่ด้วยกัน แยกกันอยู่	69	2.92	0.70		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 32 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม ด้านการพัฒนานุคลากรและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างกันในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีสถานภาพเป็น โสด หย่า/หม้าย มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสูงกว่าพนักงานที่สมรสอยู่ด้วยกันและแยกกันอยู่

1.5 พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับเงินเดือน (n=204)

แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	MS	F	P-value
1. ด้านองค์การบริหารงานบุคคล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.833	.916	2.256	.107
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	81.635	.406		
รวม	203	83.467			
2. ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.613	.807	1.010	.366
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	160.590	.799		
รวม	203	162.203			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	7.298	3.649	4.260*	.015
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	172.167	.857		
รวม	203	179.465			
4. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	4.517	2.259	2.757	.066
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	164.638	.819		
รวม	203	169.155			
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.107	1.553	3.296*	.039
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	94.750	.471		
รวม	203	97.856			

ตารางที่ 33 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	MS	F	P-value
6. ความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.432	1.216	2.477	.087
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	98.680	.491		
รวม	203	101.113			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกันในด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามระดับเงินเดือน (n=204)

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเงินเดือน		
			น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	15,001 - 19,999 บาท/เดือน	ตั้งแต่ 20,000 บาท/เดือน ขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	3.17	0.69			
15,001 - 19,999 บาท/เดือน	3.34	0.69		*	
ตั้งแต่ 20,000 บาท/เดือน ขึ้นไป	3.02	0.68			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีเงินเดือน 15,001 - 19,999 บาทต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากร สูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาท/เดือนขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเงินเดือน	
			น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	15,001 - 19,999 บาท/เดือน ตั้งแต่ 20,000 บาท/เดือนขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	3.01	.864		
15,001 - 19,999 บาท/เดือน	3.27	1.016		*
ตั้งแต่ 20,000 บาท/เดือน ขึ้นไป	2.78	.815		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีเงินเดือน 15,001 - 19,999 บาทต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาท/เดือนขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (n=204)

แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	MS	F	P-value
1. ด้านองค์การบริหารงานบุคคล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.250	.125	.302	.740
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	83.217	.414		
รวม	203	83.467			
2. ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.117	.116	.073	.930
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	162.086	.806		

ตารางที่ 36 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	MS	F	P-value
รวม	203	162.203			
3. ด้านการพัฒนาศิลปะการ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.644	.822	.929	.397
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	177.821	.885		
รวม	203	179.465			
4. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.244	1.622	1.965	.143
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	165.911	.825		
รวม	203	169.155			
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.647	.824	1.721	.182
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	96.209	.479		
รวม	203	97.856			
6. ภาพรวม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.479	.479	.961	.384
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	201	100.155	.498		
รวม	203	101.113			

จากตารางที่ 36 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 37 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความคิดเห็นต่อการเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(n=204)

บรรยากาศองค์การ	ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ					รวม
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
โครงสร้างองค์กร	.239** (.001)	.234** (.001)	.294*** (.000)	.159* (.023)	.123 (.079)	.246*** (.000)
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	.138* (.049)	.141* (.044)	.214** (.002)	.240** (.001)	.207** (.003)	.221** (.002)
ความท้าทายและความรับผิดชอบ	.267*** (.000)	.234** (.001)	.258*** (.000)	.224** (.001)	.256*** (.000)	.285*** (.000)
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.306*** (.000)	.335*** (.000)	.345*** (.000)	.265*** (.000)	.208** (.003)	.342*** (.000)
การเห็นคุณค่า	.480*** (.000)	.418*** (.000)	.486*** (.000)	.444*** (.000)	.447*** (.000)	.525*** (.000)
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและ การจรรโลงใจ	.243*** (.000)	.107 (.129)	.164* (.019)	.108 (.125)	.254*** (.000)	.193** (.006)
บรรยากาศองค์การภาพรวม	.385*** (.000)	.343*** (.000)	.406*** (.000)	.332*** (.000)	.338*** (.000)	.417*** (.000)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

(1) = ด้านองค์การบริหารงานบุคคล

(2) = ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

(3) = ด้านการพัฒนาบุคลากร

(4) = ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

(5) = ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(6) = ความคิดเห็นในภาพรวม

จากตารางที่ 37 ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การมีคุณค่า และบรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. โครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านองค์การบริหารงานบุคคล และด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับด้านองค์การบริหารงานบุคคล และด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การเห็นคุณค่า มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคลและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

7. บรรยากาศองค์การภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 38 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(n=204)

แรงจูงใจในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	รวม
ความสำเร็จในงาน	.291*** (.000)	.163* (.020)	.146* (.037)	.140* (.046)	.286*** (.000)	.225** (.001)
การได้รับการยอมรับนับถือ	.212** (.002)	.239** (.001)	.260*** (.000)	.270*** (.000)	.204** (.003)	.278*** (.000)
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.382*** (.000)	.381*** (.000)	.463*** (.000)	.391*** (.000)	.384*** (.000)	.466*** (.000)
ความรับผิดชอบ	.382*** (.000)	.374*** (.000)	.344*** (.000)	.285*** (.000)	.332*** (.000)	.395*** (.000)
วิธีการบังคับบัญชา	.330***	.242***	.245***	.233**	.337***	.313***

ตารางที่ 38 (ต่อ)

(n=204)

แรงจูงใจในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	รวม
	(.000)	(.000)	(.000)	(.001)	(.000)	(.000)
สภาพการทำงาน	.235**	.381***	.437***	.366***	.164*	.383***
	(.001)	(.000)	(.000)	(.000)	(.019)	(.000)
เงินเดือนและค่าตอบแทน	.464***	.611***	.656***	.665***	.384***	.661***
	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	.301***	.092	.239**	.226**	.241**	.247***
	(.000)	(.189)	(.001)	(.001)	(.001)	(.000)
สถานะทางอาชีพ	.330***	.394***	.321***	.368***	.270***	.394***
	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม	.485***	.483***	.520***	.487***	.434***	.560***
	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05			** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01			
*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001						
(1) = ด้านองค์การบริหารงานบุคคล			(2) = ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน			
(3) = ด้านการพัฒนาบุคลากร			(4) = ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล			
(5) = ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน			(6) = ความคิดเห็นในภาพรวม			

จากตารางที่ 38 ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะทางอาชีพ แรงจูงใจในการทำงานความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคลและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5. วิธีบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. เงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการ

พัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านองค์การบริหารงานบุคคล

9. สถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

10. แรงจูงใจในการทำงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

(n=204)

ตัวแปรอิสระ	ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ					รวม
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
ปัจจัยส่วนบุคคล						
เพศ	×	×	×	×	×	×
อายุ	×	×	×	×	×	×
ระดับการศึกษา	×	×	×	×	×	×
สถานภาพสมรส	×	×	**	**	*	**

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	รวม
เงินเดือน	×	×	*	×	*	×
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	×	×	×	×	×	×
บรรยากาศองค์การ						
โครงสร้างองค์กร	**	**	***	*	×	***
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	*	*	**	**	**	**
ความท้าทายและความรับผิดชอบ	***	**	***	**	***	***
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	***	***	***	***	**	***
มิติการเห็นคุณค่า	***	***	***	***	***	***
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและ						
การจรรโลงใจที่ดี	***	×	*	×	***	**
บรรยากาศองค์การภาพรวม	***	***	***	***	***	***
แรงจูงใจในการทำงาน						
ความสำเร็จในงาน	***	*	*	*	***	**
การได้รับการยอมรับนับถือ	**	**	***	***	**	***
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	***	***	***	***	***	***
ความรับผิดชอบ	***	***	***	***	***	***
วิธีการบังคับบัญชา	***	***	***	**	***	***
สภาพการทำงาน	**	***	***	***	*	***
เงินเดือนและค่าตอบแทน	***	***	***	***	***	***
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	***	×	**	**	**	***
สถานะทางอาชีพ	***	***	***	***	***	***
แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม	***	***	***	***	***	***

* = ยอมรับสมมติฐาน × = ไม่ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(1) = ด้านองค์การบริหารงานบุคคล

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

(2) = ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

ทั่วไป ซึ่งเป็นงานที่ไม่มีปัจจัยทางสรีระ ความแข็งแรงทางร่างกาย ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างเพศ เข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและปัจจุบันในการทำงานสังคมให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านเพศ ด้านอายุพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความ คิดเห็นการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี ซึ่งทำให้มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับเดียวกัน รวมถึงแม้พนักงาน จะมีอายุต่างกันแต่การทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน ทำให้ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นในด้านการทำงาน และเรื่องทั่วไป จึงอาจทำให้พนักงานมีความ คิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน ในด้านการศึกษา ก็พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกันอาจเป็นเพราะว่า แม้พนักงานจะมีการศึกษาในระดับที่ต่างกันแต่ปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อม กฎระเบียบข้อบังคับที่เหมือนกัน และ การได้ทำงานร่วมกันมีการพบปะพูดคุย เสนอแนะให้ความช่วยเหลือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้มีการศึกษาระดับต่างกันเป็นไปในแนวเดียวกัน ด้านสถานภาพการ สมรสมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตาม สมมุติฐาน โดยมีรายด้านที่แตกต่างกันคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีการ รับผิดชอบทางครอบครัวรวมถึงความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัวและต้องการความ มั่นคงในหน้าที่การงาน มากกว่าคนที่ไม่มีสถานภาพโสด ที่มีอิสระในการตัดสินใจและภาระทาง ครอบครัวน้อยกว่า ในด้านเงินเดือนในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน มีเพียง 2 ด้านที่มีความแตกต่างตาม สมมุติฐานคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งด้านการพัฒนา บุคลากรนั้น อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีเงินเดือน ระหว่าง 15,001 – 19,999 บาท/เดือน เป็น พนักงานที่เข้าทำงานใหม่หรือเพิ่งจบการศึกษาอายุยังน้อยอาจต้องการเรียนรู้งานให้สามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่จะสนใจด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือน 20,000 บาท/เดือนอาจเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ จนชำนาญแล้ว จึงอยากพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น ส่วนในด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีเงินเดือน 20,000 บาท/เดือน เป็นพนักงานที่มีความ รับผิดชอบในงานด้านที่ยากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001 – 19,999 บาท/เดือนจึงทำให้มีความ กังวลในด้านการประเมินผลงานมากกว่า

บรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้านได้แก่ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความท้าทายและรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การเห็นคุณค่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 5 ด้านได้แก่ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้านคือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อภิปรายได้ว่าการที่มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่าย และหน้าที่ของพนักงานไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน ซึ่งได้มีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบเอกสาร การประชุม การเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย ทำให้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์กรมีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน อภิปรายได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กรแต่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ตามโครงสร้างของการแบ่งหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กร

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้าน คือด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า การที่มหาวิทยาลัยได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนพนักงานรับรู้ ยอมรับ และปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งมีการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การมีระดับมาตรฐานสูงหมายถึงการที่พนักงานจะมองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอและระดับมาตรฐานต่ำจะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานต่ำทั้งนี้มหาวิทยาลัยอาจมีการยืดหยุ่นปรับมาตรฐานการทำงานหาก

มาตรฐานสูงเกินไป ทำให้บรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านความท้าทายและรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านคือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า การที่มหาวิทยาลัยให้พนักงานมีอิสระในการทำงานไม่ค่อยกำกับตรวจสอบการทำงานพนักงานสามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถตัดสินใจได้เต็มที่ต่องานที่ได้รับมอบหมายรวมถึงพนักงานรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จและผลงานที่ได้ทำ ทำให้บรรยากาศองค์การในด้านความท้าทายและรับผิดชอบ มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในภาพรวมและรายด้าน คือด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า พนักงานรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชาที่ดี ที่ให้ความไว้วางใจและสนับสนุนพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ ให้คำปรึกษาในการทำงาน พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์สนับสนุนในการทำงาน และให้การยกย่องเมื่อพนักงานทำผลงานได้ดีและประสบความสำเร็จ รวมถึงการทำงานของพนักงานรู้สึกว่ามีทีมงานที่ดี ซึ่งการสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อพนักงานรู้สึกว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี ทำให้บรรยากาศองค์การในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

การเห็นคุณค่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านคือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่าพนักงานรับรู้ว่ามีมหาวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อสวัสดิการต่างๆของพนักงาน มีความเป็นธรรมในการแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบและให้โอกาสพนักงานพัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่น้อยเพียงใด ทำให้บรรยากาศองค์การในการเห็นคุณค่า มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้าน 3 ด้านคือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า พนักงานมีความรับรู้ถึงความภาคภูมิใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยและมีระดับความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้การมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของพนักงาน การมีความผูกพันในระดับต่ำ หมายถึงพนักงานรู้สึกไม่มีความห่วงใยหรือสนใจต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร ทำให้บรรยากาศองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี โดยด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี อภิปรายได้ว่า ปัจจัยด้าน อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ไม่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรหรือความภาคภูมิใจของพนักงาน

แรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากการสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดจึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจรวมถึง สามารถ

ป้องกันหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพและรวมรายด้าน คือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนามูลค่ากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า เพราะพนักงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกัน และการที่พนักงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานย่อมมาจากผลงานที่ปฏิบัติ ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น รวมถึงได้รับการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทำให้แรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพและรวมรายด้าน คือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนามูลค่ากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า เพราะการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนทำให้พนักงานทราบภาระหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และสามารถสร้างสรรค์ หรือพัฒนางานที่ทำให้มีประสิทธิภาพรวมถึงพนักงานมีความกระตือรือร้นที่ได้รับหน้าที่ในการทำงานที่น่าสนใจเป็นงานที่มีความท้าทายกับตน ไม่น่าเบื่อหน่าย ทำให้แรงจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การมีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนามูลค่ากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานคืองานที่ได้รับมอบหมายมีอิสระ และอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จ ลุล่วง การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจึงเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของพนักงาน ทำให้แรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านวิธีการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและวิธีการใช้ในการบังคับบัญชาบริหารหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพโดยเป็นที่ยอมรับของพนักงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและมีความสามารถมอบหมายหน้าที่ให้พนักงานอย่างมีความเหมาะสม ทำให้แรงจูงใจ ด้านวิธีการบังคับบัญชามีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า อาจเป็นเพราะเกิดจากความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะส่งผลโดยตรงกับร่างกายและจิตใจของพนักงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีความเหมาะสมเพียงพอและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างคล่องตัว ทำให้แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือน ค่าตอบแทนเงินพิเศษ เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน การได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเพียงพอในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว รวมถึงประโยชน์ต่างๆในรูปของสวัสดิการจะส่งผลให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป ทำให้แรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้าน 8 ด้าน คือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า อาจเกิดจากความรู้สึกดีหรือไม่ดีของ

พนักงานที่มีผลจากการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวจนส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน ทำให้แรงจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เนื่องจากเป็นผลจากการปฏิบัติงาน การถูกโยกย้าย ซึ่งส่งผลกระทบทางจิตใจไม่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

ด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านคือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะ ความมั่นคงขององค์กรส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและชีวิตของพนักงาน ความมั่นใจในมหาวิทยาลัยว่าจะไม่เลิกจ้าง รวมถึงอาชีพที่ทำอยู่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้แรงจูงใจด้านสถานะทางอาชีพ มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเงินงบประมาณสายสนับสนุนวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ในปีงบประมาณ 2550 จำนวน 419 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficiency) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชายในสัดส่วนประมาณ 2 : 1 มีอายุเฉลี่ย 33.9 ปี อายุต่ำสุด 24 ปี สูงสุดอายุ 52 ปี กลุ่มใหญ่ที่สุด มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี ถึงร้อยละ 67.2 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา คือระดับปริญญาตรีร้อยละ 68.1 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 29.9 ส่วนใหญ่เป็นโสดถึง ร้อยละ 65.2 สมรสแล้วมีเพียงครึ่งหนึ่งของกลุ่มโสด คือ ร้อยละ 32.8 มีเงินเดือนเฉลี่ยประมาณ 16,544.46 บาท กลุ่มใหญ่รับเงินเดือนในช่วง ระหว่าง 15,001 – 19,999 บาทต่อเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมา มีเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 5 ปี 3 เดือนโดยอยู่ในช่วงไม่เกิน 5 ปีมากที่สุด

ตอนที่ 2 บรรยายาสององค์การ

บรรยายาสององค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจรรีกรักกดี โดยพิจารณาว่า ตัวแปรต่างๆ อันบ่งบอกถึงบรรยายาสององค์การ นั้น อยู่ในระดับใด ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับมากถึงร้อยละ 54.27 ระดับปานกลาง ร้อยละ 30.11 และมีระดับน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 0.42 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.66) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยมีจำนวนความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 52.64 ระดับปานกลาง ร้อยละ 32.54 โดยไม่พบว่า มีพนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนด้านความท้าทายและความรับผิดชอบมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.48) โดยมีพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ถึงครึ่งที่มีความเห็นในระดับมากมีเพียง ร้อยละ 43.13 เท่านั้น มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ร้อยละ 33.33 และมีความคิดเห็นในระดับน้อยถึง ร้อยละ 10.19 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 48.23 ระดับปานกลาง ร้อยละ 32.25 มีความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 2.74 ความคิดเห็นด้านมิติการเห็นคุณค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.31) ซึ่งน้อยที่สุดในด้านบรรยายาสององค์การ ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นระดับมากและปานกลางใกล้เคียงกัน โดยมีความคิดเห็นระดับมาก ร้อยละ 38.28 ระดับปานกลาง ร้อยละ 37.74 โดยมีความคิดเห็นในระดับน้อยถึง ร้อยละ 12.55 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจรรีกรักกดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.34)พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 38.33 และมีความคิดเห็นระดับมาก กับ น้อยใกล้เคียงกันที่ ร้อยละ 29.41 : 21.56 สรุป บรรยายาสององค์การในภาพรวมผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายาสององค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) โดยมี ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย3.66) และด้านมิติการเห็นคุณค่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย3.31)

ตอนที่ 3 แรงงูใจในการทำงาน

แรงงูใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน การได้การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน และค่าตอบแทน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และสถานะทางอาชีพ โดยพิจารณาว่า ตัวแปรต่างๆ อันบ่งบอกถึงแรงงูใจในการทำงาน นั้น อยู่ในระดับใด ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงงูใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีแรงงูใจในระดับมาก ร้อยละ 49.70 โดยที่แรงงูใจในระดับมากที่สุดและระดับปานกลางของพนักงานมหาวิทยาลัยมีความใกล้เคียงกันที่ร้อยละ 20.29 : 25.78 ในด้านการได้การยอมรับนับถือพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงงูใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) พนักงานส่วนใหญ่มีแรงงูใจในระดับมาก ร้อยละ 45.88 มากกว่าระดับปานกลางเพียง ร้อยละ 5.59 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานมหาวิทยาลัยมีแรงงูใจในระดับมากและระดับปานกลาง มีมีแรงงูใจต่างกันเพียง ร้อยละ 0.30 คือ มีแรงงูใจในระดับมาก ร้อยละ 39.31 ระดับปานกลาง ร้อยละ 30.01และอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 11.27 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงงูใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยมีแรงงูใจในระดับมาก ร้อยละ 45.53 ระดับปานกลาง ร้อยละ 33.38 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 10.18 ด้านวิธีการบังคับบัญชา พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงงูใจในการทำงานด้านวิธีการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) พนักงานส่วนใหญ่มีแรงงูใจในระดับมาก ถึง ปานกลาง ร้อยละ 38.48 และ 37.02 ตามลำดับ โดยมีแรงงูใจระดับน้อย ร้อยละ 11.81 สภาพการทำงานพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงงูใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) พนักงานมีแรงงูใจในระดับมาก ร้อยละ 37.35 ระดับปานกลาง ร้อยละ 36.86 และอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 12.94 เงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงงูใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.93) โดยพนักงานมีแรงงูใจในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุดรวมกันถึง 72.44 โดยอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.90 ระดับน้อย ร้อยละ 15.29 และระดับน้อยที่สุด

ร้อยละ 12.25 ในด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงจูงใจในการทำงานด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) โดยพนักงานมหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจในระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 42.35 ระดับมาก ร้อยละ 27.25 และมีระดับแรงจูงใจน้อย ร้อยละ 15.98 และในสถานะทางอาชีพ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) โดยพนักงานมหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจในระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 45.29 ระดับมาก ร้อยละ 35.09 และมีระดับแรงจูงใจน้อย น้อยที่สุด รวมกัน ร้อยละ 11.46 สรุป แรงจูงใจในภาพรวมผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.79) และ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนามูลค่าการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาว่า ตัวแปรต่างๆ อันบ่งบอกถึงความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นั้น อยู่ในระดับใด ซึ่งผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.72 ระดับมาก ร้อยละ 34.60 โดยระดับมากที่สุดมีเพียง ร้อยละ 6.96 ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) โดยพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.76 ระดับมาก ร้อยละ 28.13 และระดับน้อย ร้อยละ 11.56 ด้านการพัฒนามูลค่าการ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการพัฒนามูลค่าการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.08) ทั้งนี้พนักงาน

มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.41 ระดับมาก ร้อยละ 24.80 และระดับน้อย ร้อยละ 13.62 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.79) ซึ่งน้อยที่สุดในด้านนี้ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 36.96 ระดับน้อย ร้อยละ 25.19 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 12.94 ซึ่งมีรวมกันถึง ร้อยละ 75.09 โดยที่ความคิดเห็นระดับมาก และมากที่สุดรวมกันมีเพียง ร้อยละ 24.91 เท่านั้น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22) ทั้งนี้ในด้านนี้ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 51.47 ระดับมาก ร้อยละ 29.31 และระดับน้อย ร้อยละ 10.49 สรุป พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) โดยด้านองค์การบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.38) และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.79)

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านได้ไม่แตกต่างกัน

1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.3 พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.4 พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม ด้านการพัฒนานุเคราะห์และด้านสวัสดิการและ

ประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างกันในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีสถานภาพเป็น โสด หย่า หม้าย/มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสูงกว่าพนักงาน ที่สมรสอยู่ด้วยกันและแยกกันอยู่

1.5 พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกันในด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่

1.5.1 ด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีเงินเดือน 15,001 – 19,999 บาทต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาท/เดือนขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีเงินเดือน 15,001 - 19,999 บาทต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาท/เดือนขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

1.6 พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติการมีคุณค่า และบรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. โครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านองค์การบริหารงานบุคคล และด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้าน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับด้านองค์การบริหารงาน บุคคล และด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความท้าทายและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านอัตรา เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการ พัฒนาบุคลากรและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ มีความสัมพันธ์กับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. มิตินามีคุณค่า มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคลและด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาบุคลากร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

7. บรรยายาสององค์การภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะทางอาชีพ และแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมจงรักภักดี มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลองค์การบริหารงานบุคคลและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนด้านการพัฒนา

บุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5. วิจัยบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. เงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านองค์การบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านองค์การบริหารงานบุคคล

9. สถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

10. แรงจูงใจในการทำงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านองค์การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) ดังนั้น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรพิจารณา ระบบการคัดเลือกพนักงานจากความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติ เพราะอาจทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถแต่เป็นคนภายนอก ไม่ได้รับการคัดเลือก ควรมีแนวทางการคัดเลือก พนักงานควร เป็นแบบเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นส่วนกลางและระดับคณะ สำนัก สถาบันเพื่อให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน การคัดเลือกและการร้องทุกข์ ควรมีการตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกและ ร้องทุกข์ ที่มีความชำนาญในการดำเนินการและเป็นกลาง รวมถึงมหาวิทยาลัยควรมีการ ประชาสัมพันธ์ จัดอบรมสัมมนา เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับการบริหารงานบุคคล ให้พนักงาน ได้รับรู้และมีความเข้าใจอยู่เป็นประจำ

2. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) ดังนั้นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควร สร้างความเข้าใจกับพนักงานถึงเหตุผลและ

หลักการในการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ว่ามีหลักเกณฑ์ ข้อกำหนดจากรัฐบาลอย่างไร และในส่วนของมหาวิทยาลัยมีนโยบายและดำเนินการอย่างไรบ้าง เพื่อให้บุคลากรที่ยังไม่รับรู้ถึงข้อกำหนดและหลักการของนโยบายได้รับทราบและเข้าใจในหลักการและนโยบาย ทั้งนี้อาจดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ หนังสือเวียน หรือจัดสัมมนาให้พนักงานได้เข้าร่วมรับฟัง ชักถาม เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจกับพนักงานซึ่งจะส่งผลให้มีความคิดเห็นด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อขวัญ กำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

3. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการพัฒนากุศลกรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.08) ดังนั้นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรให้ความสำคัญต่อกุศลกรทุกระดับชั้นการกำหนดนโยบาย การส่งเสริมการพัฒนากุศลกรให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งสายสนับสนุนวิชาการและสายวิชาการ เพราะบุคลากรทุกคนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารต้องไม่ให้ความสำคัญเพียงพนักงานสายวิชาการ เพราะพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเป็นบุคลากรที่เป็นผู้ดำเนินการในงานด้านธุรการ เอกสาร การเงิน การพัฒนาอาคารสถานที่ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อีกสำคัญด้านหนึ่งของภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมถึงทำงานเพื่อสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยในส่วนที่ไม่ใช่ภาระหน้าที่ของพนักงานสายวิชาการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยส่งเสริมพัฒนากุศลกรสายสนับสนุนวิชาการให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ให้มีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพที่สูงแล้วก็จะเป็้องค์ประกอบที่สนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและภารกิจของมหาวิทยาลัยก็จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างราบรื่น

4. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.79) ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรแก้ไขเป็นเรื่องเร่งด่วน โดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบและนโยบายด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เพื่อให้พนักงานได้ เสนอแนะปัญหา อุปสรรค ความคิดเห็นของการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ผ่านมาและให้พนักงานได้เสนอแนวทางในสิ่งที่พนักงานเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรดำเนินการให้กับพนักงานเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลและศึกษาแนวทางในการดำเนินการว่าส่วนใดตามข้อเสนอสามารถดำเนินการได้หรือไม่อย่างไร โดยชี้แจงเหตุผลให้พนักงานทราบว่าดำเนินการได้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคคิดขัดข้องอย่างไรเพื่อให้พนักงานได้รับรู้และ

เกิดความเข้าใจ รวมถึงมหาวิทยาลัยควรศึกษาแนวทางการดำเนินการด้านสวัสดิการและประโยชน์
 เกื้อกูลจากมหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างสมบูรณ์ไปก่อนหน้านี้ เพื่อเป็นข้อมูล
 ว่ามีนโยบายด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลใดที่สามารถนำมาปรับใช้ได้เพื่อเป็นสวัสดิการ
 และประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติมให้กับพนักงานของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการเป็น
 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 (ค่าเฉลี่ย 3.22) ดังนั้นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมีการกำหนดระเบียบและการประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐาน ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และเสมอภาค
 กับพนักงานทุกคน มีการหลักการประเมินที่ชัดเจนและมีการแจ้งแนวทางการประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของพนักงาน การประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานควรมุ่งเพื่อพัฒนา ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้พนักงานได้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 ดึงศักยภาพของผู้ถูกประเมินออกมาให้เกิดประโยชน์ต่องาน ต่อความก้าวหน้าในการทำงานได้ดี
 ขึ้น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น เพิ่มทักษะในการทำงาน รวมทั้งช่วยในการปรับปรุงตัวเอง
 และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของการทำงาน เมื่อมีการประเมินคณะกรรมการผู้ทำหน้าที่
 ประเมินควรสามารถอธิบายผลการประเมินและข้อเสนอแนะปรับปรุงให้กับพนักงานได้เพื่อให้
 พนักงานได้รับทราบและปรับปรุงการทำงานก่อนให้ออกจากงานเพื่อลดความกดดันและความ
 กังวลในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เสริมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของมหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์ในทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างพนักงานสายวิชาการและพนักงานสาย
 สนับสนุนวิชาการ
3. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อการ
 เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทุกวิทยาเขตเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สถิติบุคลากร. (Online)

http://www.person.ku.ac.th/stat_stat.html, 15 ตุลาคม 2551.

จรัส สุวรรณเวลา. 2539. **รื้อปรับระบบสถานอุดมศึกษากรณีศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2540. **บนเส้นทางอุดมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทร์เพ็ญ พิรุณเกษตร. 2543. **ความคิดเห็นของข้าราชการในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จुरีย์ อุดาหะ. 2542. **ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ธงชัย สันติวงษ์. 2543. **องค์การและการบริหาร การศึกษาการจัดการแผนใหม่.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทวัฒนาพานิช จำกัด.

ชัยวัฒน์ เทพสาร. 2544. **ความพึงพอใจของข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ไทวัฒนาพานิช.

เทียนฉาย กิระนันท์. 2542. **รวมบทสัมภาษณ์รายการเจาะข่าวเช้านี้. เรื่อง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทางสถานีวิทยุแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ระหว่างวันที่ 30 มิถุนายน-27**

สิงหาคม 2542. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญส่ง นิลแก้ว. 2519. การวัดผลทางจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แพร่พิทยา
อินเตอร์เนชั่นแนล.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป SPSS for Windows. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษา,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์. 2539. การศึกษาสภาพการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของ
บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
อุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. ทศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2537. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อ
ส่งเสริมกรุงเทพ.

พงศ์ หรดาล. 2546. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

_____. 2545. แรงจูงใจ. ในจำรอง เงินดี และทิพย์วัลย์ สุรินยา. (บรรณาธิการ).
จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์.

เพ็ญ อาริรัตน์, ร.ต.อ.หญิง. 2546. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการสถานบริการต่อมาตรการ
จัดระเบียบสังคมของกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
พัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มาลัยพร โพธิ์พันธุ์. 2544. **ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. 2546. **แนวความคิดพื้นฐานด้านการจัดการ**. (Online)
http://www.ripb.ac.th/~intanin/elearn/EJUDKAN/lesson_02/orm_02.2.html, 7 ตุลาคม 2550.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2532. **พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์ พริ้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด.

ราชกิจจานุเบกษา. 2533. 107 ตอนที่ 131.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2544. **เอกสารประกอบการสอนวิชาการทดสอบทางจิตวิทยาในวงการอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตติยา ศิลสารรุ่งเรือง. 2543. **ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฤทธิรงค์ แก่นจันทร์. 2543. **ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อผลของการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลน ในจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาการจัดการป่าไม้, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระฟิล์ม จำกัด.

ศูนย์ประสานกิจการการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ปร.มก.). 2556. **การเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัย**. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (Online)
<https://autonomy.ku.ac.th/>, 31 มกราคม 2556

สมยศ นาวิการ. 2540. **การบริหารพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สยามเมเนเจอร์ มีเดีย กรุ๊ป จำกัด(มหาชน).

_____. 2544. **ทฤษฎีองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ 1991 จำกัด.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545. **พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชา จันทน์เอม. 2544. **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุรวุฒิ ประดิษฐานนท์. 2541. **ขุมความคิด 2**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพล พยอมรัมย์. 2541. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2550. **ความเป็นของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : อดีตถึงปัจจุบัน** (Online). http://legal.tu.ac.th/tu_51/lawsuit/tu_control/, 6 ธันวาคม 2556 .

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556. **สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด** (Online). <http://www.mua.go.th/university.html>, 1 ธันวาคม 2556 .

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย. 2541. **หลักการและแนวปฏิบัติ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัตตยา กระแสร์ชล. 2538. **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดตั้งอุทยานสายใจธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อมร รักษาสัตย์. 2537. **มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล**. เอกสารการอภิปรายทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในอนาคต.

อารี เพชรผด. 2537. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลกรพิมพ์.

อดุลย์ วิริยะเวชกุล. **สะท้อนแนวคิดการศึกษาไทย : ปัจจุบันและอนาคต** ในสิ่งพิมพ์บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล. กันยายน 2541.

อุทุมพร จามรมาน. 2543. “การเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล”. ในเอกสารสรุปผลวิจัยสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟันนี้พับบลิชซิ่ง.

Drafke, W. M. and S. Kossen. 2002. **The human Side of Organizations**. 8 th ed. New jersey: Prentice-Hall

Gibson, L.J., J. M.I vancevich, and J. H. Donnelly. 1997. **Organizations Behavior Structure Processes**. 9th ed. United States: The McGraw-Hill Companies.

Pinder, C. C. 1998. **Work Motivation in Organizational Behavior**. New Jersey:Prentice-Hall.

Reis, D. and P. Leticia. 2001. “Reengineering the motivation to work.” **Management Decision Journal**. 01(39): 666-675.

Robbins, S. P. 1991. **Organizational Behavior-Concepts, Controversies, and Applications**. New Jersey: Prentice-Hall.

Schermerhorn, J.R., J. G. Hunt and R. N. Osborn. 2003. **Organizational Behavior**. 8 th ed. NewYork:Johm Wiley&Sons.

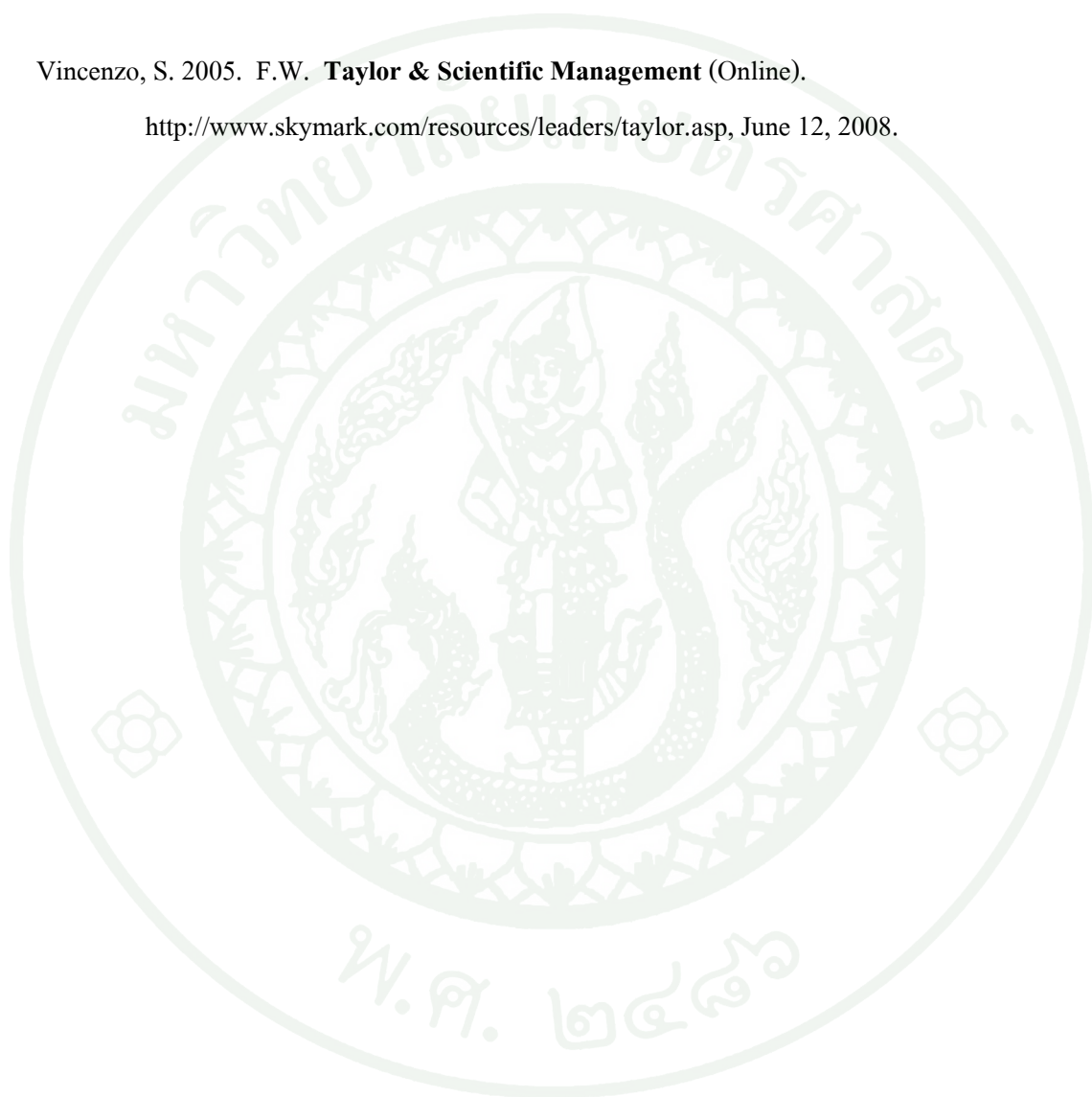
Shoaw, M.E. and J.M. Wright. 1967. **Scale for the Measurement of Attitude**. New York: McGraw-Hill, Inc.

Steers, R. M. and L. W. P. 1991. **Motivation and Work Behavior**. Singapore:McGrawhill, Inc.

Stringer, R. 2002. **Leadership And Organizational Climate**. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Vincenzo, S. 2005. F.W. **Taylor & Scientific Management** (Online).

<http://www.skymark.com/resources/leaders/taylor.asp>, June 12, 2008.







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ประกอบการศึกษาระดับมหาบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
 ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
 ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการศึกษารั้งนี้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น มิได้นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นจึงไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ข้อมูลต่างๆ จะเก็บไว้เป็นความลับ กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงของท่าน
4. ผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์ที่สุด ถ้าหากข้อคำถามไม่ได้รับการตอบครบทุกข้อจะทำให้แบบสอบถามฉบับนั้นไม่สมบูรณ์และไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเพณีน เกษมโอภาส)

นิสิตปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคม

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรสอยู่ด้วยกัน

☐ สมรสแยกกันอยู่

☐ หย่าร้าง/หม้าย

5. ท่านได้รับเงินเดือน.....บาทต่อเดือน

6. ท่านได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมาแล้ว.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
โครงสร้างองค์กร					
7. หน่วยงานได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน					
8. หน่วยงานได้กำหนดแบ่งแยกหน้าที่ในแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจน					
9. ระเบียบต่างๆภายในหน่วยงานมีมากเกินไปจนทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากล่าช้า					
10. หน่วยงานได้แบ่งความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
11. พนักงานเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างดี					
12. ผู้บังคับบัญชาพยายามสอบถามความเห็นจากพนักงานอยู่เสมอเพื่อไปใช้แก้ปัญหาในงาน					
13. หน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ					
มาตรฐานการปฏิบัติงาน					
1. หน่วยงานมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เป็นที่รับทราบและปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน					
2. พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานตั้งไว้					

ข้อความ (ต่อ)		ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3	พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
4	พนักงานมีการปรับปรุงการทำงานเสมอเพื่อให้ได้งานตามมาตรฐาน					
5	มาตรฐานที่หน่วยงานตั้งไว้ หากตั้งไว้สูงเกินไปจนไม่มีใครสามารถทำได้หน่วยงานก็จะพิจารณาปรับให้เหมาะสม					
ความท้าทายและความรับผิดชอบ						
1.	พนักงานมีอิสระเต็มที่ในการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน					
2.	เมื่อพนักงานปฏิบัติงานแล้วเสร็จและผลงานเป็นที่ยอมรับท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ทำ					
3.	ในการปฏิบัติงานพนักงานสามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงานอยู่เสมอ					
4.	พนักงานสามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
5.	พนักงานในหน่วยงานบางคนเมื่อทำผิดมักไม่ยอมรับผิด					
ความอบอุ่นและการสนับสนุน						
1.	พนักงานได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
2.	ผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานประสบปัญหาในการทำงาน					
3.	เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาได้จัดหาให้เพียงพอเพียง					

ข้อความ (ต่อ)		ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	ผู้บังคับบัญชาขอยกย่องผู้มีผลงานดีเด่นเสมอ					
5.	ทุกครั้งที่พนักงานมีปัญหา สามารถเข้ารับคำปรึกษาแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
การเห็นคุณค่า						
1.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อสวัสดิการต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.	การแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม					
3.	การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานจะพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ					
4.	พนักงานคิดว่ามีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในหน่วยงาน					
5.	หน่วยงานมีการพัฒนาความสามารถพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี						
1.	การพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานเป็นไปอย่างกว้างขวางฉันท์มิตรและความไว้วางใจกัน					
2.	การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมงานมีน้อยในหน่วยงาน					
3.	ในการประชุมของหน่วยงานพนักงาน มักมีเรื่องขัดแย้งจนทำให้เกิดความไม่พอใจระหว่างกัน					
4.	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมักจะทำงานโดยคำนึงถึงแต่ผลประโยชน์ของตนเป็นหลัก					
5.	พนักงานและเพื่อนร่วมงาน เต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสำเร็จในงาน					
6. พนักงานมักจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
7. ท่านรู้สึกท้อใจ เมื่อเกิดอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถทำงานตามที่ตั้งใจไว้					
8. พนักงานรู้สึกภูมิใจ เมื่อทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
9. พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
10. พนักงานจะทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จ แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนนอกเวลาก็ตาม					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
1. พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการทำงานของตน					
2. พนักงานมีโอกาสดำเนินงานในเรื่องงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
3. พนักงานได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้ทำงานได้ตามคำฟัง					
4. พนักงานมักจะได้รับความชมเชยจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน					
5. งานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม					

ข้อความ (ต่อ)		ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
1.	พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นอยากทำงานในปัจจุบัน					
2.	งานที่ท่านทำอยู่น่าเบื่อหน่าย					
3.	งานที่ท่านช่วยเพิ่มความรู้หรือ ประสิทธิภาพให้กับพนักงาน					
4.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจ เพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
5.	ในการปฏิบัติงาน พนักงานมีส่วนช่วยในการวางแผนและลงมือ ปฏิบัติ					
ความรับผิดชอบ						
1.	พนักงานมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
2.	พนักงานมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ					
3.	พนักงานได้รับมอบหมายงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ					
4.	งานที่ท่านมีปริมาณงานมากจนทำไม่ไหว					
5.	พนักงานยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง					
6.	พนักงานเห็นว่าหน่วยงานไม่มีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
7.	พนักงานเห็นว่าหน่วยงานไม่มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในหน่วยงานที่ชัดเจน					

ข้อความ (ต่อ)		ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	พนักงานเห็นว่าหน่วยงานมีขั้นตอนในการทำงานที่เป็นระบบ					
9.	หน่วยงานมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ					
วิธีการบังคับบัญชา						
1.	พนักงานเห็นว่าหัวหน้างานเป็นคนที่เข้มงวด และคอยจับผิดลูกน้อง					
2.	หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
3.	พนักงานเห็นว่าหัวหน้างานช่วยแก้ไขปัญหาให้ได้เป็นอย่างดี เมื่อพนักงานประสบปัญหาในการทำงาน					
4.	หัวหน้างานมีการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน					
5.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและ เสมอภาคในการปกครอง					
6.	เมื่อพนักงานมีปัญหา หัวหน้างานสามารถให้ความช่วยเหลือท่านได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
7.	พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น					
8.	พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานเกี่ยงกันทำงาน					
9.	พนักงานรู้สึกอึดอัดใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบางคน					
10.	หน่วยงานมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร					

ข้อความ (ต่อ)		ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สภาพการทำงาน						
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ห้องทำงานไม่แออัด					
2.	สถานที่ทำงานมีการดูแลความสะอาดอย่างเพียงพอและทั่วถึง					
3.	หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
4.	พนักงานเห็นว่าสภาพการทำงานของท่านไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน					
5.	หน่วยงานมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
เงินเดือนและค่าตอบแทน						
1.	พนักงานเห็นว่ารายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
2.	พนักงานพอใจที่มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการ					
3.	รู้พนักงานสักไม่พอใจกับรายได้ที่ได้รับในขณะนี้					
4.	ในกรณีที่ทำงานนอกเวลา พนักงานได้รับค่าตอบแทนหรือเบี้ยเลี้ยงอย่างยุติธรรม					
5.	รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					

ข้อความ (ต่อ)		ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว						
1	พนักงานใช้วันหยุดต่าง ๆ และเวลาที่เหลือจากการทำงานสำหรับครอบครัวได้อย่างเต็มที่					
2.	งานที่พนักงานทำอยู่ทำให้มีสุขภาพจิตไม่ดี					
3.	พนักงานมีเวลาสำหรับทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนใจ นอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเต็มที่					
4	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
5.	พนักงานสามารถจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาเป็นส่วนตัว					
สถานะทางอาชีพ						
11.	พนักงานรู้สึกว่าการดำเนินงานในที่ทำงานในปัจจุบันมีความมั่นคง					
12.	นโยบายของหน่วยงานไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน					
13.	พนักงานไม่คิดจะหางานใหม่ เนื่องจากเห็นว่าหน่วยงานมีความมั่นคงอยู่แล้ว					
14.	พนักงานเห็นว่าสามารถทำงานต่อไปได้ ถ้าหากพนักงานมีผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับ และได้มาตรฐาน					
15.	หน่วยงานได้ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ		ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านองค์การบริหารงานบุคคล						
6.	มหาวิทยาลัยมีระบบการคัดเลือก การพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
7.	การบริหารงานบุคคลอยู่ในรูปแบบของ คณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง					
8.	มหาวิทยาลัยมีระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการ บริหารงานบุคคลเป็นของตนเอง					
9.	มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการร้องทุกข์ ประจำมหาวิทยาลัยเพื่อให้ผู้ที่ไม่ได้รับความ เป็นธรรมจากการบริหารงานบุคคลร้องเรียน ได้					
10.	การประเมินผลงานการปฏิบัติงานของ พนักงานมีความโปร่งใสและยุติธรรม					
ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน						
1.	พนักงานได้รับเงินเดือน 1.5 เท่าตามที่ กำหนด					
2.	มหาวิทยาลัยมีระบบการจ่ายเงินค่าตอบแทน และสวัสดิการเองตามที่สภามหาวิทยาลัย กำหนด					
3.	สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดบัญชีอัตรา เงินเดือนเป็นการเฉพาะแต่ต้องไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของเงินเดือนข้าราชการ					

ข้อความ (ต่อ)		ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
4.	มหาวิทยาลัยมีเงินสมนาคุณประจำตำแหน่ง ผู้บริหารแยกเฉพาะออกจากบัญชีเงินเดือน					
5.	ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดีกว่าระบบราชการเดิม					
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
1.	มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญของการพัฒนา บุคลากร					
2.	มหาวิทยาลัยสนองตอบต่อความต้องการใน การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เท่าเทียมกับสายวิชาการ					
3.	มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานทำหน้าที่ดูแลด้าน การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะเพื่อ ดำเนินการหารายได้ ตั้งกองทุนและพิจารณา ตามความเหมาะสม					
4.	มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางและ นโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน					
5.	การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากร					
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล						
1.	มหาวิทยาลัยจัดให้มีระบบสวัสดิการที่ เหมาะสมและไม่ต่ำกว่าระบบราชการ					
2.	มหาวิทยาลัยใช้ระบบเงินสำรองเลี้ยงชีพ แทนระบบเงินบำเหน็จ – บำนาญ					

ข้อความ (ต่อ)		ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.	ระเบียบการใช้สิทธิรักษาพยาบาลของ พนักงานและบุคคลในครอบครัวมีความ เหมาะสม					
4.	ระเบียบการเบิกจ่ายค่าเล่าเรียนบุตรของ พนักงานมีความเหมาะสม					
5.	ระเบียบการลาต่าง ๆ ของพนักงาน มหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและเท่าเทียม กับระบบราชการ					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
1.	การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการ ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการที่ มหาวิทยาลัยแต่งตั้งมีความเหมาะสม					
2.	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความ โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้					
3.	พนักงานที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการปรับปรุงการ ทำงานก่อนจะใช้วิธีให้ออกจากงาน					
4.	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม					
5.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหารหน่วยงานเป็นคณะกรรมการ ประเมินมีความเหมาะสม					

*****ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม*****



ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโครงสร้างองค์กร

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A ₁	22.7667	11.5644	.4666	.8165
A ₂	22.7000	10.3552	.6720	.7851
A ₃	24.1667	10.5575	.4685	.8207
A ₄	22.8333	10.8333	.5808	.7998
A ₅	22.8000	11.6138	.4220	.8226
A ₆	23.2667	9.5816	.6501	.7869
A ₇	22.8667	9.3609	.7440	.7683
Reliability Coefficients				
N of Cases = 30.0		N of Items = 7	Alpha = .8247	

ตารางผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B ₁	15.4333	3.2885	.6728	.7112
B ₂	15.2667	3.9264	.4813	.7752
B ₃	15.2000	3.6138	.7242	.7048
B ₄	15.0333	4.1023	.5324	.7629
B ₅	15.7333	3.4437	.4914	.7859
Reliability Coefficients				
N of Cases = 30.0		N of Items = 7	Alpha = .7887.	

ตารางผนวกที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความท้าทายและความรับผิดชอบ

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C ₁	14.8333	6.7644	.4784	.7785
C ₂	14.0667	6.2713	.5947	.7463
C ₃	14.5333	5.8437	.6372	.7296
C ₄	14.5667	4.8747	.6972	.7055
C ₅	14.5333	5.9126	.4820	.7833

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .7904

ตารางผนวกที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความอบอุ่นและการสนับสนุน

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
D ₁	14.3000	10.1483	.6977	.8901
D ₂	14.1667	9.2471	.7742	.8741
D ₃	14.1000	10.2310	.7074	.8883
D ₄	14.4000	9.5586	.7442	.8806
D ₅	14.2333	9.0816	.8446	.8576

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .9005

ตารางผนวกที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมิติการเห็นคุณค่า

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E ₁	14.3333	9.4023	.8600	.9082
E ₂	14.5333	10.3264	.8321	.9142
E ₃	14.5333	9.7747	.8525	.9094
E ₄	14.4000	9.9724	.7708	.9258
E ₅	14.2000	10.5793	.7927	.9213
Reliability Coefficients				
N of Cases =	30.0	N of Items =	5	Alpha = .9316

ตารางผนวกที่ 6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E ₁	13.3000	6.9759	.4551	.8023
E ₂	14.1333	6.2575	.5952	.7646
E ₃	13.5333	5.4989	.7275	.7196
E ₄	13.8667	5.1540	.6894	.7321
E ₅	13.1667	6.2126	.4949	.7953
Reliability Coefficients				
N of Cases =	30.0	N of Items =	5	Alpha = .8035

ตารางผนวกที่ 7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสำเร็จในงาน

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
F ₁	16.3667	5.2057	.4442	.7083
F ₂	16.9000	3.9552	.4513	.7230
F ₃	15.9667	4.1023	.5851	.6478
F ₄	15.8667	4.6713	.5802	.6614
F ₅	15.9667	4.6540	.4848	.6896
Reliability Coefficients				
N of Cases =	30.0	N of Items =	5	Alpha = .7323

ตารางผนวกที่ 8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการได้รับการยอมรับนับถือ

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
G ₁	14.1667	5.7299	.6259	.8013
G ₂	14.1333	4.9471	.7870	.7522
G ₃	13.9667	5.4126	.6183	.8007
G ₄	14.7000	5.3897	.5944	.8076
G ₅	14.1000	5.1276	.5592	.8237
Reliability Coefficients				
N of Cases =	30.0	N of Items =	5	Alpha = .8313

ตารางผนวกที่ 9 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
H ₁	14.4333	5.2885	.4662	.7801
H ₂	14.8000	5.5448	.4452	.7844
H ₃	14.2333	4.7368	.7382	.6963
H ₄	14.2000	4.4414	.6747	.7101
H ₅	14.3333	4.8506	.5334	.7615

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .7886

ตารางผนวกที่ 10 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรับผิดชอบ

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
J ₁	27.1667	17.6609	.5730	.7889
J ₂	26.4333	18.1161	.4257	.8131
J ₃	27.1000	18.3000	.4705	.8035
J ₄	26.4333	18.0471	.5326	.7944
J ₅	26.2333	19.0816	.6876	.7836
J ₆	26.6333	19.4816	.5359	.7958
J ₇	26.4333	19.0126	.4874	.7997
J ₈	26.1000	19.8172	.4758	.8017
J ₉	26.4000	18.9379	.5794	.7902

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 9

Alpha = .8152

ตารางผนวกที่ 11 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิธีการบังคับบัญชา

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
K ₁	32.7000	22.7000	.6008	.8688
K ₂	32.5000	22.1897	.5190	.8762
K ₃	31.9667	21.4126	.8151	.8537
K ₄	32.0000	21.1034	.8359	.8515
K ₅	32.2667	21.9264	.7173	.8606
K ₆	32.7667	23.2885	.4841	.8769
K ₇	32.1333	21.7747	.6895	.8620
K ₈	32.5333	22.6023	.5349	.8737
K ₉	32.4333	22.5989	.4964	.8773
K ₁₀	32.4000	23.1448	.4557	.8796
Reliability Coefficients				
N of Cases = 30.0 N of Items = 10 Alpha = .8799				

ตารางผนวกที่ 12 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพการทำงาน

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
L ₁	13.6000	7.7655	.6338	.8080
L ₂	13.7333	7.6506	.5500	.8329
L ₃	13.6000	8.6621	.5495	.8305
L ₄	13.9000	6.9207	.6524	.8056
L ₅	13.5667	6.7368	.8637	.7412
Reliability Coefficients				
N of Cases = 30.0 N of Items = 5 Alpha = .8384				

ตารางผนวกที่ 13 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเงินเดือนและค่าตอบแทน

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M ₁	13.6333	6.7920	.5767	.7464
M ₂	13.7667	7.1506	.5086	.7690
M ₃	13.3333	7.3333	.5948	.7427
M ₄	13.7333	7.2368	.5171	.7654
M ₅	13.8000	6.7862	.6494	.7222

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .7890

ตารางผนวกที่ 14 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
N ₁	13.6667	8.3678	.6684	.8802
N ₂	13.6000	7.9034	.6816	.8800
N ₃	13.7000	7.1138	.8997	.8238
N ₄	13.3333	8.2989	.7947	.8543
N ₅	13.7000	8.9069	.6427	.8851

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8899

ตารางผนวกที่ 15 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสถานะทางอาชีพ

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
O ₁	13.9000	5.1966	.6617	.7886
O ₂	14.3000	5.3207	.5263	.8221
O ₃	14.1000	4.3690	.7005	.7738
O ₄	13.7667	5.2885	.5382	.8190
O ₅	14.0667	4.6161	.7267	.7649
Reliability Coefficients				
N of Cases =	30.0	N of Items =	5	Alpha = .8292

ตารางผนวกที่ 16 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านองค์การบริหารงานบุคคล

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P ₁	13.2333	5.2195	.5477	.8163
P ₂	13.2667	4.5471	.6116	.7995
P ₃	13.3667	4.1023	.7486	.7561
P ₄	13.4333	4.3230	.6240	.7984
P ₅	13.5000	5.0862	.6384	.7967
Reliability Coefficients				
N of Cases =	30.0	N of Items =	5	Alpha = .8288

ตารางผนวกที่ 17 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q ₁	13.3667	8.4471	.7952	.8643
Q ₂	13.5000	8.4655	.7627	.8697
Q ₃	13.5000	8.8103	.8129	.8670
Q ₄	13.8000	7.6828	.7103	.8817
Q ₅	13.9667	6.7920	.7599	.8800
Reliability Coefficients				
N of Cases =	30.0	N of Items =	5	Alpha = .8949

ตารางผนวกที่ 18 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านพัฒนาบุคลากร

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
R ₁	11.8667	9.9816	.7485	.9271
R ₂	12.2333	9.2885	.7818	.9250
R ₃	11.8333	10.8333	.8404	.9119
R ₄	11.8000	10.2345	.8369	.9090
R ₅	11.8667	10.0506	.9298	.8933
Reliability Coefficients				
N of Cases =	30.0	N of Items =	5	Alpha = .9292

ตารางผนวกที่ 19 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูก

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S ₁	11.0000	11.0345	.7320	.8975
S ₂	10.9667	11.0678	.7314	.8976
S ₃	11.1333	10.3954	.8059	.8819
S ₄	10.7667	10.3920	.8911	.8639
S ₅	10.6667	11.6092	.7013	.9032
Reliability Coefficients				
N of Cases = 30.0 N of Items = 5 Alpha = .9095				

ตารางผนวกที่ 20 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
T ₁	13.3000	9.3897	.7580	.9258
T ₂	13.3000	8.4241	.8869	.9009
T ₃	13.1333	8.1195	.8224	.9139
T ₄	13.2667	8.8230	.8320	.9119
T ₅	13.4000	8.0414	.8100	.9175
Reliability Coefficients				
N of Cases = 30.0 N of Items = 5 Alpha = .9302				

ตารางผนวกที่ 21 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นในภาพรวม

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P ₁	75.4000	167.0759	.5435	.9350
P ₂	75.4333	167.7713	.3780	.9367
P ₃	75.5333	163.0851	.6079	.9339
P ₄	75.6000	160.3172	.7293	.9323
P ₅	75.6667	165.6782	.6663	.9339
Q ₁	75.2000	168.8552	.3284	.9372
Q ₂	75.3333	170.0230	.2559	.9381
Q ₃	75.3333	166.9195	.4994	.9353
Q ₄	75.6333	167.2747	.3009	.9385
Q ₅	75.8000	163.4069	.3929	.9379
R ₁	75.8333	158.5575	.6565	.9331
R ₂	76.2000	156.3724	.6755	.9329
R ₃	75.8000	161.8207	.6941	.9329
R ₄	75.7667	159.2195	.7268	.9322
R ₅	75.8333	160.4195	.7008	.9326
S ₁	76.2333	157.2195	.7146	.9322
S ₂	76.2000	159.4759	.6208	.9337
S ₃	76.3667	156.5851	.7063	.9323
S ₄	76.0000	156.2759	.7800	.9312
S ₅	75.9000	159.1276	.6908	.9326
T ₁	75.5667	159.3575	.8787	.9308
T ₂	75.5667	159.3575	.7699	.9317
T ₃	75.4000	161.7655	.5618	.9345
T ₄	75.5333	164.9471	.5088	.9351
T ₅	75.6667	161.6782	.5484	.9348
Reliability Coefficients				
N of Cases = 30.0		N of Items = 25	Alpha = .9366	

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล	นายประเพลิน เกษมโอภาส
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2512
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองยานพาหนะอาคารและสถานที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์