

บรรณานุกรม

- จิตติมา วัฒนคุณ. เหตุจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- ณรรัตน์ เป็นเมือง. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9. ภาคนิพนธ์ปริญญา การจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม. การจัดการ) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. ผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- ประนอม ลอองนวล. ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2542.
- รุ่งมณี บุญเย็น. แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโมเดิร์น ดีไซน์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2552.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. การจัดการและพฤติกรรม องค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, 2550.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. การบริหารการสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสาร มจร. 7, 14 : 45-50, 2547.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.
- สมยศ นาวิการ. ธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2540.
- สุรัชย์ ตรีสุวรรณกิจ. เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ. โครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2553.
- อรอุมา ศรีสว่าง. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2544.
- อรัญญา สุวรรณวิก. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2541.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Steers, R.M. “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment” *Administrative Science Quarterly*. 22 (March 1977) : 46-56, 1977.

ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

“การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://shine-management-tips.blogspot.com/2008/01/blog-post.html>. (สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2554)

“การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://meesara.igetweb.com/index.php?mo=3&art=26730>. (สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2554)

ประพนธ์ ภาสุกขีต. “สวรรค์ในที่ทำงาน” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>. (สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2554)

“มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.rmutt.ac.th>. (สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2554)

“แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>. (สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2554)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ส่วนคำถามข้อมูลส่วนบุคคล
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> 1. 20 ปี หรือต่ำกว่า | <input type="radio"/> 2. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป – 29 ปี |
| <input type="radio"/> 3. มากกว่า 29 ปีขึ้นไป – 39 ปี | <input type="radio"/> 4. มากกว่า 39 ปีขึ้นไป – 49 ปี |
| <input type="radio"/> 4. มากกว่า 49 ปีขึ้นไป – 59 ปี | <input type="radio"/> 4. มากกว่า 59 ปีขึ้นไป |

3. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="radio"/> 2. ปริญญาตรี |
| <input type="radio"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท | <input type="radio"/> 4. ปริญญาเอก |

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> 1. 5 ปีหรือต่ำกว่า | <input type="radio"/> 2. มากกว่า 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี |
| <input type="radio"/> 3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป – 15 ปี | <input type="radio"/> 4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป – 20 ปี |
| <input type="radio"/> 5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป – 25 ปี | <input type="radio"/> 6. มากกว่า 25 ปีขึ้นไป |

5. ประเภทบุคลากร

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> 1. ข้าราชการ | <input type="radio"/> 2. พนักงานมหาวิทยาลัย |
| <input type="radio"/> 3. พนักงานราชการ | <input type="radio"/> 4. ลูกจ้างประจำ |
| <input type="radio"/> 5. ลูกจ้างชั่วคราว | |

6. สายงานที่ปฏิบัติงาน

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. สาขาวิชาการ | <input type="radio"/> 2. สายสนับสนุน |
|--------------------------------------|--------------------------------------|

7. ตำแหน่งในสายงาน

- | | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม | <input type="radio"/> 2. อาจารย์ |
| <input type="radio"/> 3. นักวิชาการ | <input type="radio"/> 4. ผู้ปฏิบัติกร |

8. สังกัดหน่วยงาน

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
 3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
 4. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
 5. คณะบริหารธุรกิจ
 6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 7. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 8. คณะศิลปกรรมศาสตร์
 9. คณะศิลปศาสตร์
 10. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
 11. วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย
 12. สำนักงานอธิการบดี
 13. กองกลาง
 14. กองคลัง
 15. กองนโยบายและแผน
 16. กองบริหารงานบุคคล
 17. กองประชาสัมพันธ์
 18. กองพัฒนานักศึกษา
 19. สถานีวิทยุกระจายเสียง
 20. สถาบันวิจัยและพัฒนา
 21. สำนักงานจัดการทรัพย์สิน
 22. สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 23. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
 24. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
 25. สำนักสหกิจศึกษา
 26. หน่วยตรวจสอบภายใน
 27. สภาคณาจารย์และข้าราชการ

ส่วนที่ 2 ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ขององค์การ					
9. ท่านคิดว่างานของท่านสอดคล้องกับนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย					
10. มหาวิทยาลัยได้กำหนดคน นโยบายและแผน ยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
11. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดคน นโยบาย แผนงาน และข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย					

ความเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
หัวหน้างาน (หัวหน้างานในที่นี้ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป 1 ระดับ)					
12. หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นใน ความสามารถของท่าน					
13. หัวหน้างานของท่านมักจะให้ท่านรายงาน ความคืบหน้าของงานให้ทราบเสมอ					
14. ท่านมีความรู้สึกยกย่องชื่นชมใน ความสามารถในการบริหารงานหรือปกครองของ หัวหน้างานของท่าน					
15. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการประเมินผล การในการประเมินงานของท่าน					
16. หัวหน้างานเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหา ต่าง ๆ ให้กับท่าน					
17. หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความ ขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็น ธรรม					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
18. หัวหน้างานกับท่านทำงานไปด้วยกันได้ดี					
19. เพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ มีความสามัคคีและการแลกเปลี่ยนความรู้ และ ประสบการณ์ซึ่งกัน และกัน					
20. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา มหาวิทยาลัย และทำกิจกรรมร่วมกัน					
21. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อบุคลากร ภายในมหาวิทยาลัย ฯ					

ความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ					
22. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณที่ ได้รับผิดชอบ					
23. ท่านสามารถบริหารรายได้ให้เพียงพอกับค่า ครองชีพ ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง					
24. ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้น ค่าตอบแทนอย่าง เป็นธรรม					
25. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการ สำหรับ บุคลากร ทุกคนได้เหมาะสมกับความต้องการ					
26. ท่านมีความสะดวกในการรับสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย					
สภาพการทำงาน					
27. ท่านมีความรู้สึกสภาพการทำงานของท่านมี ความปลอดภัย					
28. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการ ทำงานที่เพียงพอ					
29. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของ ท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียงเอื้ออำนวยต่อการ ทำงานในปัจจุบัน					
ความมั่นคงในการทำงาน					
30. ท่านมีโอกาได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การพัฒนางาน					
31. ท่านมีโอกาได้รับการสนับสนุน และ ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และ ศึกษาต่อ					

ความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
ความมั่นคงในการทำงาน (ต่อ)					
32. หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่าน ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
33. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และ ครอบครัวมีความมั่นคง					
ตำแหน่งงาน					
34. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็น งานที่มีเกียรติ					
35. ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่					
36. เพื่อนและคนรู้จักใกล้ชิดชมรับในอาชีพ หน้าที่การงานของท่าน					
ความสำเร็จในการทำงาน					
37. ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ อย่างชัดเจน					
38. ท่านจะรีบทำงานให้สำเร็จลุล่วงเมื่อได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
39. ท่านมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจมากกับ ผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติในขณะนี้					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
40. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน					
41. ช่วงที่ผ่านมาท่านได้รับการยกย่องและชมเชย ในงานที่ออกมาดี					
ความรับผิดชอบ					
42. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมี ความเหมาะสม					
43. หัวหน้างานรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงาน ของท่าน					

ความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
ความรับผิดชอบ (ต่อ)					
44. เพื่อนร่วมงานรู้ขอบเขตความรับผิดชอบ ของท่าน					
45. ท่านมีส่วนช่วยในการวางแผนและลงมือ ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน					
ลักษณะงาน					
46. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความสามารถ					
47. งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง					
48. งานของท่านมีความท้าทาย					
49. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ					
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
50. เมื่อปีที่ผ่านมานี้ ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และ เติบโตในหน้าที่การงาน					
51. การทำงานในมหาวิทยาลัยนี้ทำให้ท่านมี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน					
52. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของสายอาชีพในมหาวิทยาลัยนี้ได้					

ส่วนที่ 3 ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
ความผูกพันด้านจิตใจ					
53. ท่านจะมีความสุขมาก ถ้าได้ใช้เวลาที่ เหลืออยู่ในอาชีพการทำงานกับมหาวิทยาลัยฯ นี้					
54. ท่านรู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยฯ ก็คือปัญหาของท่าน					
55. ท่านรู้สึกมีความเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยฯ ที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน					
56. มหาวิทยาลัยฯ นี้มีความสำคัญสำหรับ ท่านมาก					
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร					
57. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านจะยุ่งยากมาก หากท่านตัดสินใจลาออกจากมหาวิทยาลัยฯ นี้					
58. ผลเสียอย่างหนึ่งของการลาออกจาก มหาวิทยาลัยฯ นี้คือ โอกาสที่จะได้งานใหม่ มีอยู่น้อยมาก					
59. เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจาก มหาวิทยาลัยฯ ในขณะนี้ แม้ว่าท่านอยากจะ ออกก็ตาม					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
60. มหาวิทยาลัยฯ นี้มีบุญคุณกับท่านมาก					
61. การที่ท่านเชื่อว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญ ทำให้ท่านคิดว่าควรจะอยู่กับ มหาวิทยาลัยฯ นี้ต่อไป					
62. ท่านรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนักที่จะลาออก จากมหาวิทยาลัยฯ หากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
63. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
64. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
65. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน					
66. ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข.

ข้อเสนอแนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงาน

1. มหาวิทยาลัยควรให้โอกาสแก่ข้าราชการสายสนับสนุนในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร บุคลากรสายสนับสนุน หลายคนมีความสามารถแต่ขาดโอกาสในการแสดงความสามารถ การให้บุคลากรย้ายไปอยู่ที่มหาวิทยาลัยอื่น หรือลาออก ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ ปฏิบัติงานน้อย ไม่ผลักดันผู้น้อยให้ก้าวหน้าและแบ่งชนชั้นสวัสดิการที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน
2. ลักษณะของงานมีความมั่นคง แต่ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ตำแหน่งสูงเงินเดือนมาก ปฏิบัติงานน้อย ไม่ผลักดันผู้น้อยให้ก้าวหน้าและแบ่งชนชั้นสวัสดิการที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน
3. การทำงานในมหาวิทยาลัยฯ ถูกแบ่งชนชั้น ถูกเหยียดหยามจากคนที่มีการศึกษาสูง ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน
4. อยากให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกคน มองไปในทิศทางเดียวกัน เช่น มองว่าถ้าเราทำงานให้ดีที่สุด มหาวิทยาลัยจะต้องเห็นความดีและความสำคัญ ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยฯ ต้องมองว่าทุกคนเป็นคนดี ให้โอกาสและสร้างโอกาสให้พนักงานเด็ก กล้าที่จะลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนา ที่ไปสู่มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง ควรมีความโปร่งใส เป็นธรรม
5. สายสนับสนุน ควรมีบทบาทเข้ามาพัฒนามหาวิทยาลัยฯ มากกว่านี้
6. ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงการบริหารงานอย่างชัดเจน
7. ผู้บริหารใช้ความรู้สึกตัวเองในการแก้ไขปัญหา
8. ผู้บริหารไม่มีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของบุคลากร
9. หัวหน้างานสนใจแต่ค่าตอบแทนของตัวเองมากเกินไป
10. ผู้บริหารไม่สนับสนุนในการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม
11. นโยบายของมหาวิทยาลัยฯ กับการปฏิบัติงานจริง ไม่สอดคล้องกัน การจัดสวัสดิการให้บุคลากรไม่เหมาะสม เช่น เรื่องการเก็บเงินค่าบ้านพัก
12. ระบบการประเมินผลงานในภาพรวมทั้งคณะไม่ยุติธรรม
13. การผูกพันของคนต่อองค์กรนั้น ควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในทุกเรื่องขององค์กร เป็นการร่วมคิดตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำและเมื่อเขาแสดงความคิดเห็น ความต้องการหรือความกังวล ผู้บริหาร (ทุกระดับชั้น) ต้องให้ความสนใจ ให้ความสำคัญ ไม่ละเลย
14. มหาวิทยาลัยควรมีการสื่อสารกับบุคลากรภายในและภายนอกเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ให้มากกว่าและมีวิธีอื่นมากขึ้น เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีของบุคลากรภายในและเป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคลากรภายนอก
15. ผู้บริหารระดับสูงควรใส่ใจกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขทุกปัญหาในมหาวิทยาลัย และควรมีการประชาสัมพันธ์และแจ้งข่าวสารให้ทุกคนในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง ควรมีการพัฒนา ระบบการทำงานของกองคลังในเรื่องการผ่านเรื่องและตรวจสอบรายการที่ขอเบิกให้ถูกต้อง

16. มหาวิทยาลัยฯ ควรดูแลข้าราชการครูที่ช่วยเหลืองานมหาวิทยาลัย โดยไปทำงานในฝ่ายสนับสนุนในด้านสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการเท่ากับอาจารย์ที่อยู่ภายในคณะ

17. นโยบายเป็นส่วนควบคุมการบริหารจัดการแบบบนไปล่าง ถ้ามีจากบนลงล่าง ล่างขึ้นบนก็จะ O.K

18. มหาวิทยาลัยฯ ควรหาตำแหน่งพนักงานราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย ให้กับลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยอื่นเค้าพัฒนาหมดเหลือมหาวิทยาลัยเรายังมีลูกจ้างชั่วคราวอีกมากมาย

19. ไม่มองเห็นความสำคัญของคำว่า คนและผลของงาน จึงทำให้การพัฒนาผู้บังคับบัญชา ผิดหมด ไม่เข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถ่องแท้ จึงทำให้งานในภาพรวมไม่ดีเท่าที่ควร ขาดการสนับสนุนอย่างแท้จริง ขาดกำลังใจในการทำงานเพื่อส่วนรวม

20. ควรมองความสำคัญของบุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของหน่วยงาน ยอมรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและนำไปพิจารณาปรับปรุง เพื่อองค์กรจะได้พัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเดิม

21. หน่วยงานที่เราอยู่ถ้าระบบบริหารจัดการเป็นไปอย่างโปร่งใสไม่ใช่ระบบพวกมากก็น่าจะเจริญรุ่งเรืองกว่านี้และจะทันสมัย มีบุคลากรภายนอกนิยมขึ้นชอบมากกว่านี้

22. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามตัวชี้วัดแบบใหม่ ควรจะทำให้เห็นแบบโปร่งใสเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ใช่ให้เฉพาะพวกของตน

23. อย่าสื่อสารเฉพาะระดับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรสื่อสารและส่งข้อมูลให้ระดับชั้นผู้น้อยได้รับทราบพร้อมสนับสนุนในความคิดเห็นที่ถูกต้อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการทำงานเป็นแนวทางเดียวกัน เพราะส่วนใหญ่ผู้น้อยไม่ได้รับข้อมูลที่ละเอียดและไม่มีสิทธิ์ออกความคิดเห็นเพราะฉะนั้นอย่าปิดและปิดกัน

24. สิทธิของพนักงานราชการควรเท่าเทียมกับพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากคุระเบียบแล้ว พนักงานราชการมีสิทธิดีกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยทุกอย่าง เช่น สิทธิการลาต่าง ๆ สิทธิการศึกษาต่อ อยากให้พนักงานราชการในสายงานวิชาการและสายสนับสนุนมีสิทธิลาศึกษาต่อได้บ้างจะเป็นพระคุณยิ่ง เพราะพนักงานราชการได้สอบแข่งขันเหมือนพนักงานมหาวิทยาลัยเหมือนกัน

25. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงานให้ชัดเจนและครอบคลุมต่อทุกงานทุกหน่วยงานในมหาลัย ไม่ใช่เน้นแต่เทคโนโลยี จนลืมความสำคัญกับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ควรมีการส่งเสริมผลักดันบุคลากรในทุกภาคส่วน บุคลากรของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันยังมีความรู้สึกไม่แน่นอน ไม่มั่นคงต่ออาชีพควรจะมีการสนับสนุนด้านสวัสดิการให้ทัดเทียมมหาลัยอื่น ๆ ควรมีการถ่ายทอดงานโดยความสามารถของแต่ละหน่วยงาน ไม่ใช่ว่าหน่วยงานไหนเคยทำอะไรจะต้องทำงานนั้นไปตลอดและการให้ความสำคัญและให้กำลังใจต่อบุคลากรในหน่วยงานทุกภาคส่วนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต

26. ควรมีมาตรฐานของการประเมินที่เหมาะสมถูกต้องและเป็นธรรมรวมถึงการรับฟังข้อเสนอแนะด้วยเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเคารพและเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง

27. ควรมีนโยบายด้านพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนกว่านี้เพื่อทั้งหมดค้ำมหาวิทยาลัยมีความแข็งแรง เพราะอาจารย์ทุกคนต้องการพัฒนาตนเองให้ชัดเจนเช่นกัน

ข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการ

1. อยากให้มหาวิทยาลัยฯ ดูแลเรื่องบ้านพักและสวัสดิการให้มากกว่านี้
2. มหาวิทยาลัยควรดูแลและให้การสนับสนุนกับสายสนับสนุนให้มากกว่านี้ เช่น เรื่องของสวัสดิการ โดยส่วนใหญ่ที่รับสวัสดิการนอกเหนือจากประกันสังคมแล้วจะมาจากสำนักงานที่ทำงานอยู่ แต่มิได้รับมาจากมหาวิทยาลัยโดยตรงมากนัก อยากให้มหาวิทยาลัยมีการเสริมแรงจูงใจให้ฝ่ายงานสนับสนุนให้ทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจเป็นการให้ Bonus หรือ ตำแหน่ง ฯลฯ และยังเป็น การจูงใจให้คนทำงานมีกำลังใจด้วย
3. น่าจะมีสวัสดิการช่วยค่าคลอดบุตรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากร เพราะสวัสดิการช่วยเหลือการเสียชีวิตมีแล้วแต่การเกิดชีวิตใหม่ยังไม่มี
4. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มากในทุกสาขา ทั้งด้านสุขภาพและสวัสดิการ
5. อยากให้มีสวัสดิการที่ดีกว่านี้ เห็นใจคำว่า “ลูกจ้างชั่วคราว”
6. ทำไมบ้านพักสวัสดิการจึงมีการเรียกเก็บเงินค่าบ้านพักด้วยและมีการเก็บล่วงหน้าด้วยทำไมไม่เก็บเฉพาะสาธารณูปโภคเหมือนเมื่อก่อน
7. อยากให้มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการบางอย่างให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ เช่น การรักษาพยาบาล เพราะการเบิกจากประกันสังคม เบิกได้ยากมาก อีกประเด็นคือการเบิกจ่ายทั้งหลาย อยากให้กองคลังพัฒนาการทำงานและให้มีรูปแบบที่แน่นอน และชี้แจงหรืออบรมให้ทุกคณะปฏิบัติตรงกัน ไม่เช่นนั้นก็จะทำให้ต้องมานั่งตรวจและแก้กันเป็น 10 รอบ หรืออย่างเช่นงานวิจัยซึ่งตามระเบียบควรเบิกสำรองจ่ายได้ แต่คณะมีเงินสำรองไม่พอ กองคลังควรจะช่วยตรวจสอบในครั้งเดียวให้จบ และควรยึดถือระเบียบเล่มเดียวกันด้วย เพื่องานวิจัยจะได้ไม่ล่าช้า
8. เรื่องสวัสดิการของมหาวิทยาลัยต่อบุคลากรในด้านปฐมพยาบาลดีมาก แต่ในเรื่องการผ่านเข้าออกมหาวิทยาลัยฯบุคลากรต้องเสียค่าผ่านทางเข้ามาทำงานทุกปี ปีละ 20 บาท ในการซื้อสต็อกเกอร์ ตีครด เงินแค่เล็กน้อยเพียงนี้มหาวิทยาลัยฯ ยังเก็บกับบุคลากรเลย แล้วจะสร้างขวัญกำลังใจอย่างไรกับความสะดวกในการผ่านเข้าออก ก็ต้องซื้อปีละ 20 บาท/รล 1 คัน

9. อยากให้มหาวิทยาลัยฯ มีสวัสดิการกับลูกจ้างชั่วคราวเยอะกว่านี้ เนื่องจากถ้าเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นของเราน้อยไป และอยากให้มีการบริหารเรื่องงานหรือเรื่องสวัสดิการบ้านพักให้มากกว่านี้ เนื่องจากลูกจ้างเงินเดือนน้อย ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว

10. สวัสดิการควรมีความมั่นคงมากกว่านี้ รองรับทุกด้านสำหรับบุคลากร

11. หน่วยงานสวัสดิการของมหาวิทยาลัย ควรบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์และอำนวยความสะดวกหรือช่วยเหลือคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มิใช่การบริหารเพื่อหาประโยชน์จากบุคลากรในมหาวิทยาลัย เช่น การเก็บค่าหอพัก การกำหนดราคาอาหารที่จำหน่ายภายในมหาวิทยาลัยเทียบเท่ากับร้านค้ารอบๆ แต่คุณภาพอาหารต่ำกว่ามาก

12. อยากให้ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย หันมามองเรื่องสวัสดิการ ค่าตอบแทนพิเศษ การเพิ่มวิทยฐานะ ฯลฯ แก่อาจารย์อัตราจ้างบ้าง เพราะอาจารย์อัตราจ้างก็มีภาระงานสอนและงานต่างๆ ไม่ต่างกับข้าราชการ

ข้อเสนอแนะด้านเงินเดือน

1. อยากให้ปรับฐานเงินเดือนให้ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุการทำงานนาน ๆ

2. อยากให้มีการปรับฐานเงินเดือนสำหรับลูกจ้างชั่วคราวให้สูงกว่านี้เพื่อจะเป็นกำลังใจให้กับคนทำงาน

3. อยากให้มีการปรับฐานเงินเดือนให้กับลูกจ้างชั่วคราวเพราะลูกจ้างชั่วคราวบางคนทำงานมากกว่า 10 ปี แต่เงินเดือนยังไม่ถึง 10,000 บาท

4. เรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน ก็เข้าใจว่าขึ้นอยู่กับรัฐบาลแล้วแต่รัฐบาลจะประกาศออกมา แต่ทางมหาวิทยาลัยก็น่าจะช่วยเหลือเจ้าหน้าที่บ้าง เพราะรัฐบาลออกมาก็ไรก็ช่วยแต่ราชการเท่านั้น ข้าราชการและพนักงานราชการ มีการเลื่อนเงินเดือนทุกปี แต่พนักงานทั่วไป (ชั่วคราว) ไม่มีอะไรเพิ่มเติมเลย ช่วยพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ. ที่นี้ด้วย

5. ขอให้เพิ่มค่าครองชีพมากกว่านี้ เพราะเศรษฐกิจไม่ดี สินค้าแพง และมีตำแหน่งงานให้มากกว่านี้

6. ควรขึ้นเงินเดือนให้ลูกจ้างชั่วคราว

7. สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในมทร.ธัญบุรีนี้ จะมีอายุงานยืนยาวมาก ทำเท่าไรก็เป็นลูกจ้างชั่วคราวเหมือนเดิม ไม่มีการปรับเปลี่ยนเลยแม้ว่าอายุจะ 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปีขึ้นไป ระยะเพิ่มขึ้นเงินเดือนเท่าเดิม ควรมีการปิดสอบเพิ่มตำแหน่งเป็นช่วงอายุเวลาการทำงาน เช่น อายุการทำงาน 3 – 5 ปี, 6 – 8 ปี, หรือ 10 ปีขึ้นไป แต่มีการสอบทุกปี อาจจะมีตำแหน่งหรือ 2 ตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นขวัญและกำลังใจแก่ลูกจ้างชั่วคราวบ้าง

8. ขอให้ทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีของเราเห็นความสำคัญของลูกจ้างชั่วคราว เพราะลูกจ้างมีก้อนเงินเดือนน้อย ไม่พอกลับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ขอให้ผู้ใหญ่ในมหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญของลูกจ้าง อยากให้ผู้ใหญ่ในมหาวิทยาลัยดูแลลูกจ้างชั่วคราวให้ดีกว่านี้

ข้อเสนอแนะด้านความต้องการอื่นๆ

1. ปัญหาเรื่องการลงทะเบียนเรียนยังล่าช้ามาก เช่น การจัดกลุ่มเรียนวิชาศึกษาทั่วไปยังเป็นระบบลงกลุ่มจากคณะวิชาชีพ นักศึกษาไม่ได้มีอิสระในการจัดตารางเรียนด้วยตนเอง
2. ต้องเรียนที่คณะวิชาชีพจัดให้คณะศิลปศาสตร์ไม่ใช่สอนอยู่ในสภาพที่แออัดโดยเฉพาะที่อาคารศิลปกรรม และศึกษาศาสตร์ ทำให้ผู้สอนมีความรู้สึกถึงความไม่จริงจังในการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารระดับสูง
3. ประตู่ 2 ของมหาวิทยาลัยควรเปิด 24 ชั่วโมง การปิดเป็นการปิดกั้นสิทธิ เสรีภาพของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยที่จะเข้าออกและไม่สะดวกไม่ปลอดภัยด้วย
4. ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนทุก 4 ปี ไม่ควรดำรงตำแหน่งซ้ำซ้อนยาวนาน
5. อยากให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการศึกษาต่ออย่างจริงจัง
6. อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยไม่มีโอกาสแนะนำชี้แจงหรือให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการใช้ชีวิตและเครื่องอำนวยความสะดวกภายในมหาวิทยาลัยเพราะไม่ทราบว่ามหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายในมหาวิทยาลัยอย่างไร น่าจะมีงบประมาณมาช่วยในการดำเนินชีวิตในมหาวิทยาลัยแก่นักศึกษาได้ดีกว่านี้ เช่นมีที่จอดรถที่สะดวก สะอาด ปลอดภัย มีร้านอาหารให้มากกว่านี้ ไม่ใช่ให้นักศึกษาซื้ออาหารกล่องจากซุ้ม และภายในบริเวณแต่ละคณะควรมีที่พักให้นักศึกษานั่งพบปะพูดคุยและนั่งทำงานได้
7. ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ให้เห็นความสำคัญขององค์กร
8. ควรปลูกฝังจรรยาบรรณ จริยธรรม คนในองค์กรให้มากขึ้น
9. ควรมีกฎระเบียบที่เข้มงวด เพื่อรักษาวินัยข้าราชการ อย่างค่อยเป็นค่อยไป
10. มหาวิทยาลัยฯ แห่งนี้มีบุญคุณและเป็นครอบครัวเสมอ แต่ในบางครั้งผู้ที่เข้ามาบริหารมหาวิทยาลัยฯ ก็ควรมีแนวคิดในทางเดียวกัน ก็จะช่วยให้มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นครอบครัวที่มีความสุขได้
11. กรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ควรยึดถือกฎธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด เพื่อประโยชน์และความสุขของอาจารย์และคุณภาพของนักศึกษา ที่จะต้องเป็นกำลังอันสำคัญของชาติต่อไป อย่าใส่ใจเฉพาะความก้าวหน้าและความสะดวกสบายของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งท่านเหล่านั้นก็มีสิทธิต่อคุณเหนือกว่ามากอยู่แล้ว

12. ตามประสบการณ์ที่ผ่านมา อาจารย์ผู้สอนสามารถหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองในด้านวิชาการพอสมควร แต่ต้องการเพิ่มขึ้นทางด้านการศึกษาข้อมูลทาง Internet ทางมหาวิทยาลัยควรมีหนทางให้สืบค้นได้มากกว่านี้ไม่ใช่ต้องให้ผู้สืบค้นต้องไปเป็นสมาชิกของ web ต่าง ๆ เองแล้วต้องชำระเงินเอง (แค่ SciDirect อาจไม่เพียงพอ)

13. อยากให้มีการจัดกิจกรรมหรืองานที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยมากกว่านี้ ไม่เฉพาะแต่กิจกรรมกีฬา โดยอาจเป็นในเชิงวัฒนธรรมหรือในลักษณะอื่น

14. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง

15. ให้มหาวิทยาลัยให้ทุนการศึกษากับสายสนับสนุนบ้าง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจเพราะสายสนับสนุนเปรียบเสมือนฟันเฟืองและเครื่องจักรของมหาวิทยาลัยฯ

16. อยากให้มหาวิทยาลัยเพิ่มตำแหน่งเพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวได้มีโอกาสบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานราชการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความมั่นคงในงานที่ทำ และอยากให้ปรับขึ้นเงินเดือนด้วยเพราะปัจจุบันค่าครองชีพสูงมากรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

17. ควรปรับลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้หมด

18. อาจารย์ผู้มีวุฒิ ป.เอก มหาวิทยาลัย ควรมีการปรับตำแหน่ง จากพนักงานราชการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่ง 1.7 ให้ ไม่เช่นนั้น อาจารย์จะลาออกกันหมดเมื่อได้วุฒิ ป.เอก หรือมีที่อื่นที่ดีกว่าหลังจบการศึกษา

19. อาจารย์ทุกคนไม่ว่าจะตำแหน่งพนักงานราชการ / พนักงานมหาวิทยาลัย/ข้าราชการควรมีโอกาสเท่าเทียมกันในการศึกษาต่อ และมีทุนสนับสนุนเท่าเทียมกัน

20. มหาวิทยาลัยควรเอาใจใส่อาจารย์มากกว่านี้ เช่น ถามความต้องการของอาจารย์เพื่อจะได้เป็นแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

21. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนเรื่องงบประมาณพัฒนาบุคลากร

22. ข้าราชการปลาย ๆ แล้วยังมีความรู้สึกที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ ไม่ค่อยรักมหาวิทยาลัยฯ

23. ตำแหน่งเงินเดือนสูงไม่ได้บ่งบอกที่ทำงานเก่งกว่า ดีกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

24. มหาวิทยาลัยไม่ค่อยสนับสนุนลูกจ้างชั่วคราวและให้ความสำคัญลูกจ้างชั่วคราวน้อย ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับสถานศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

25. ในฐานะที่เป็นพนักงานคนหนึ่งก็อยากได้การทำงานที่มั่นคง ความจงรักภักดีต่อองค์กร การเสียสละก็พร้อมที่จะให้ แต่ในขณะที่เดียวกันมหาวิทยาลัยฯ ก็ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยเช่นกัน บางครั้งทำให้รู้สึกว่าเราเสียสละให้กับมหาวิทยาลัยฯ แต่สิ่งที่ได้กลับมากลับมีแต่ความรู้สึกที่ค่อยๆ บั่นทอนความรู้สึกรักและเสียสละทุกที อยากให้มหาวิทยาลัยพัฒนาปัญหาตรงนี้เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีและรักในองค์กร และทำให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกัน

26. ข้าพเจ้าเหลือเวลาหรืออายุราชการอีก 5 ปี มีความรู้สึกมีเวลาเหลืออยู่น้อยเมื่อเทียบกับงานที่มีอยู่อีกมาก ต้องการที่จะพัฒนา มทร.ธัญบุรีเข้าสู่ TOP-10

27. สถานภาพหรือสถานการณ์ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อกรณีความร่วมมือหรือเสียดสี ในการมีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยยังมีเปอร์เซ็นต์น้อยอยู่

28. การอยู่ร่วมกันในสถานที่ทำงานความเข้าใจ เห็นใจและการให้เกียรติกันกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่คนทำงานทุกคนอยากได้โดยเฉพาะคณะบริหารธุรกิจ (ทุกวันนี้)

29. การให้อำนาจหรือการสวมหัวโขนให้บุคคลคนหนึ่งแล้วบุคคลคนนี้เพียงกระทำกับคนอื่นที่ไม่ใช่พวกพ้องตัวเองจนคนอื่นได้รับความสุขในการทำงาน

30. มทร.ธัญบุรีทำไมยังเก็บค่าบ้าน ค่าน้ำ ค่าไฟ ก็เก็บ ค่าขยะ ค่าโทรศัพท์ สงสารเจ้าหน้าที่รายได้น้อย ๆ บ้างเถอะ ค่าโอทีก็ให้ไม่เต็ม ตัดแล้วตัดอีกจะกินข้าวกับเกลืออยู่แล้ว

31. ลูกจ้างชั่วคราวบางท่านทำงานมาเป็นระยะเวลาานานมากแต่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเลย

32. ควรให้ความสำคัญกับลูกจ้างชั่วคราวให้มากกว่านี้

33. สิทธิของลูกจ้าง พนักงาน เทียบไม่ได้เลยกับข้าราชการซึ่งความจริงบางคนทำงานน้อยกว่า ลูกจ้าง พนักงาน แคมบางคนเซ็นชื่อแล้วไม่ทำงานเลยก็มี โดยเฉพาะหน่วยงานสนับสนุนออกข้างนอกเพื่อไปทำธุระส่วนตัวตลอด เช่น ไปกระทรวง, ไปสภกรณ์, ไปหาหมอ แต่ไม่ยอมเสียวันลา ใช้เวลาหลวงไม่มีสามัญสำนึก ได้เงินหลวง แต่ทำงานเหมือนคนไม่มีการศึกษา

34. อยากให้ลูกจ้างชั่วคราวได้บรรจุบ้างไม่ใช่ว่าเงินเดือนก็ไม่ขึ้น บรรจุก็ไม่ได้บรรจุทำงานมา 5 – 10 ปี ก็อยู่เท่าเดิมยันแก่ตามมหาวิทยาลัยเลยสวัสดิการของลูกจ้างชั่วคราวที่ไม่บรรจุและไม่มีเงินเดือนขึ้นน่าจะมียกมากกว่านี้

35. ควรมีการตรวจสอบ การทุจริต ตามกองหรือคณะให้มากกว่านี้และไม่ควรบีบบังคับผู้พักอาศัยตามบ้านพักมากเกินไป ควรดูแลผลประโยชน์ให้มากกว่านี้ไม่ใช่ว่าเอาแต่ใจตัวเอง

36. ผู้บริหารระดับสูงไม่จริงจังในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน

37. หัวหน้างานไม่ค่อยให้ความสำคัญเป็นธรรม จะหนักไปทางด้านสองมาตรฐาน (ชอบคนเอาใจใส่แต่ไม่ทำงาน) ส่วนคนทำงานกับไม่ชอบ จึงทำให้มหาวิทยาลัยยังไม่เจริญเท่าที่ควร (ควรปรับปรุงใหม่)

38. มีใจทำงานเต็มที่แต่ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สนุกในการทำงาน เห็นความสำเร็จแต่ล้มเหลวเพราะไม่ได้รับความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง เพียงเพราะการเมือง ความอิจฉาริษยา ผลเสียตกที่เด็กและมหาวิทยาลัยฯ หากการล้มเหลวมีเหตุมีผล จะสนุกกับการแก้ไข แต่ถ้าด้วยเหตุอื่นๆ มันช่าง “ไร้สาระ” แต่สิ่งที่ไร้สาระนี้ กลับมีผลต่ออนศ.และมหาวิทยาลัยฯ

39. ถึงแม้เราจะเป็นลูกจ้างชั่วคราว เราก็ทำงานเต็มที่ อยากให้ท่านๆ เอื้อเพื่อสนับสนุนเกี่ยวกับด้านการศึกษาและชนชั้นของตำแหน่ง

40. การประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทน ควรจะเป็นหลักการเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัยฯ จาก การที่ได้รับทราบข้อมูลของแต่ละคณะ ปฏิบัติไม่เหมือนกันเพราะหน้าที่ความรับผิดชอบมากย่อมมี การประเมินที่เป็นธรรมไม่ตามสัดส่วนของเนื้องาน ไม่ใช่ั่งเขียนดูว่าให้ใคร

41. คนในองค์กรยังแบ่งพรรคแบ่งพวก

42. ผู้ใหญ่ มองว่า ปัญหาของผู้น้อยจิบจ้อย ปัญหาของผู้ใหญ่ใหญ่หลวงนัก ผู้น้อย มองว่า ปัญหาของผู้น้อยยิ่งใหญ่นัก ปัญหาของผู้ใหญ่ยิ่งใหญ่มากว่า

ประวัติคณะผู้วิจัย

1. หัวหน้าโครงการวิจัย

- ชื่อ - สกุล (ภาษาไทย) : ผศ. ฉัตรปารี อยู่เย็น
 ชื่อ - สกุล (ภาษาอังกฤษ) : Asst.Prof. Chatparee Yooyen
 ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8
 หน่วยงาน : สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต. คลองหก อ. ธัญบุรี จ. ปทุมธานี 12110
 โทร. 0-2549-3250
 อีเมล : busedu_1@hotmail.com

ประวัติการศึกษา

ปีจบการศึกษา	ระดับปริญญา	อักษรย่อ	สาขา	สถาบันการศึกษา	ประเทศ
2528	ตรี	บธ.บ.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	ไทย
2539	โท	คอ.ม.	บริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	ไทย

2. ผู้ร่วมโครงการวิจัย

- ชื่อ - สกุล (ภาษาไทย) : ผศ. ยาศิณี อัสเวสน์
 ชื่อ - สกุล (ภาษาอังกฤษ) : Asst.Prof. Yasinee Asawesana
 ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8
 หน่วยงาน : สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต. คลองหก อ. ธัญบุรี จ. ปทุมธานี 12110
 โทร. 0-2549-4824
 อีเมล : ayasinee@hotmail.com

ประวัติการศึกษา

ปีที่จบการศึกษา	ระดับปริญญา	อักษรย่อ	สาขา	สถาบันการศึกษา	ประเทศ
2531	ตรี	บธ.ม	การจัดการทั่วไป	มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช	ไทย
2541	โท	บธ.บ	การจัดการ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ไทย



Motivation and Commitment of Staff in

Rajamangala University of Technology Thanyaburi



แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี