

343 11
11/10/58
11

สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาโท

ของ

ไศภัต หาดิทะพันธุ์

ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เสนอกรมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

พฤษภาคม 2528

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


23 ส.ค. 2535

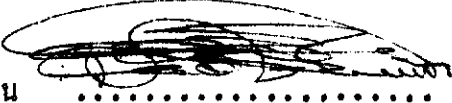
176804

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน


..... ประธาน


..... กรรมการ


..... กรรมการ

..... กรรมการ

ประกาศอนุญาต

ปริญญาโทชั้นโทสำเร็จลงโดยความกรุณา ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ประธานกรรมการ อาจารย์ประสงค์ สิริพิศไสวรัตน์ กรรมการ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิต ถิ่นพึ่งงา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนวาทิตะพันธ์ รองศาสตราจารย์ วลัย กิตติกรรมกิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิจิตร วิจิตรสงวน อาจารย์นรา บุรณเรศ ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขฉบับร่าง และตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยอย่างมาก

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิต วัฒนาภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปี่ยม กิมาวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เวชียงศักดิ์ จันทบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประสงค์ หาดิระพันธ์ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณสมศรี โชติการ คุณสมพงษ์ สุชีเกตุ คุณทวี ฉาวโร คุณกมลวรรณ สี่แย้ม คุณฉัตร แนวสกูล คุณพิภพ สีทอง คุณเดญดาตรี โนนี อาจารย์บัวชุม ศาสกานนท์ คุณเสริม สักขุมพร ที่ได้กรุณาช่วยเหลือในการจัดเก็บรวบรวมเอกสารและข้อมูลในอีกหลายๆ เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ที่ได้โอกาสในการศึกษาต่อ และอุทิศทุนการศึกษาปริญญาโทชั้นโท

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณกมล กตเชษฐกุล ที่ไม่สามารถกล่าวชื่อนามได้หมด ซึ่งมีส่วนช่วยให้ปริญญาโทชั้นโทสำเร็จเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์

โสภัท หาดิระพันธ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	15
	การดำเนินการวิจัย.....	17
	สมมติฐานในการวิจัย.....	18
	ความสำคัญของการวิจัย.....	20
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	20
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
	ภูมิหลังบางประการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	22
	มหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต.....	28
	สถานภาพ.....	34
	สถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัย.....	38
	องค์ประกอบที่ส่งผลถึงความพอใจและไม่พอใจในการทำงานตาม แนวคิดของ เฮิร์ช เบิร์ก.....	50
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน.....	62
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	66
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	67
	การสร้างแบบสอบถาม.....	67
	ลักษณะของแบบสอบถาม.....	68
	การรวบรวมข้อมูล.....	69
	การจัดกระทำกับข้อมูล.....	71
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71

ภาคที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ดัชนีชี้วัดที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม.....	100
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	122
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	122
วิธีดำเนินการวิจัย.....	124
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	124
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	125
อภิปรายผลการวิจัย.....	128
การทดสอบสมมติฐาน.....	142
ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการ.....	150
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	152
บรรณานุกรม.....	154
ภาคผนวก.....	161

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	10
2 จำนวนข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการแยกตามลักษณะงาน.....	12
3 จำนวนนิสิตภาคปกติและนิสิตภาคสมทบของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	14
4 เปรียบเทียบแนวความคิดของมาส์โลว์กับแนวความคิดของเฮิร์ชเบิร์ก.	54
5 แนวคิดของเฮิร์ชเบิร์กเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน.....	58
6 เปรียบเทียบความแตกต่างในลักษณะบุคลิกตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก.	59
7 จำนวนข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี 2527.....	66
8 จำนวนแบบสอบถามข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 วิทยาเขต ที่แจก ได้รับคืนใช้ได้.....	70
9 การเปรียบเทียบความพอใจของทั้งประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา.....	75
10 การเปรียบเทียบความพอใจของทั้งประกอบทางอำนาจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา.....	76

การวาง

หน้า

11	การ เปรียบเทียบความพอใจของทีประคอบทางแรงจูงใจระหว่าง ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขตส่วนกลาง กับวิทยาเขตส่วนภูมิภาค.....	77
12	การ เปรียบเทียบความพอใจของทีประคอบทางอนามัยระหว่าง ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขตส่วนกลาง กับวิทยาเขตส่วนภูมิภาค.....	78
13	การ เปรียบเทียบความพอใจของทีประคอบทางแรงจูงใจระหว่าง ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่ต่างเขตกัน.....	79
14	การ เปรียบเทียบความพอใจของทีประคอบทางอนามัยระหว่าง ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่ต่างเขตกัน.....	79
15	การ เปรียบเทียบความพอใจของทีประคอบทางแรงจูงใจระหว่าง ข้าราชการสายบริการทางวิชาการกับข้าราชการสายบุคลากร.....	80
16	การ เปรียบเทียบความพอใจของทีประคอบทางอนามัยระหว่าง ข้าราชการสายบริการทางวิชาการกับข้าราชการสายบุคลากร.....	81
17	การวิเคราะห์ความแปรปรวนตรงความพอใจของทีประคอบทางแรงจูงใจ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และบุคลากรในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต.....	82
18	การ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพอใจของทีประคอบทางแรงจูงใจ ของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต.....	83
19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของทีประคอบทางอนามัย โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และบุคลากรในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต.....	85

20	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพอใจของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต.	86
21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	88
22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	89
23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และบุคลากรที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน.....	90
24	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ บุคลากรที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน.....	91
25	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพอใจของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน	92
26	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ บุคลากรที่มีสถานการสมรสต่างกัน.....	93
27	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ บุคลากรที่มีสถานการสมรสต่างกัน.....	94

28	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของทีประภอมทางแรงจูงใจโดย วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ ข้าราชการที่อายุต่างกัน.....	95
29	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของทีประภอมทางอนามัยโดย วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ ข้าราชการที่อายุต่างกัน.....	96
30	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของทีประภอมทางแรงจูงใจโดย วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ ข้าราชการที่อายุราชการต่างกัน.....	97
31	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของทีประภอมทางอนามัยโดย วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ ข้าราชการที่อายุราชการต่างกัน.....	98
32	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพอใจของทีประภอมทางอนามัยของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและข้าราชการที่อายุราชการต่างกัน...	99

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีกำเนิดจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ซึ่งได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีวิทยาเขตมากที่สุดในประเทศไทย ก่อมีถึง 8 วิทยาเขต กระจายอยู่ทั่วทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2522 : 1) ดังนี้

ส่วนกลาง

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
3. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พหลศึกษา
4. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน

ส่วนภูมิภาค

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน จังหวัดชลบุรี
2. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ติณบุรีโลก จังหวัดติณบุรีโลก
3. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
4. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา จังหวัดสงขลา

เมื่อได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยแล้วบุคลากรในมหาวิทยาลัยจึงมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งบุคลากรออกเป็น 3 สาย คือ สาย ก. ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการวิชาการ สาย ข. ทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ และ สาย ก. ทำหน้าที่งานบริหารและธุรการ

บุคลากร เวลาไม่แน่นอนและความรับผิดชอบตามสายงานของแต่ละสาย แต่
ร่วมมือและประสานงานสอดคล้องซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานมหาวิทยาลัยดำเนินไปอย่างดี
(มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2525 : 1)

นอกจากการใช้กฎทรง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 ตลอดจนความในพระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ทำให้การบริหารงาน
บุคคลของมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 3 สาย ตามที่กล่าวมา และเกิดปัญหาเกี่ยวกับการ
การบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

รายงานสรุปเกี่ยวกับสถานภาพของการศึกษาปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษาของ
ทบวงมหาวิทยาลัย (ทบวงมหาวิทยาลัย 2516 : 6) ได้กล่าวถึงปัญหาการบริหาร
งานบุคคลในมหาวิทยาลัยสรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสายงานบริหารและธุรการ
กับสายงานวิชาการ มีความแตกต่างกัน คือ สายงานบริหารและธุรการ แม้จะอยู่ใน
บทบัญญัติและข้อกำหนดของ ก.ม. แต่ระบบการเลื่อนขั้นและการบรรจุจะมีข้อจำกัด
ทำนองเดียวกับ ก.ช. ทำให้ภาคซึ่งสนใจบุคคลที่จะทำงานในก้านบริหารและธุรการ
ซึ่งส่งผลทำให้ผู้มีคุณสมบัติ ความสามารถ เพราะเสียเปรียบผู้ที่ได้รับการบรรจุในสาย
วิชาการ ข้อสรุปนี้สอดคล้องกับรายงานการสัมมนาเรื่อง บทบาทและทิศทางของการ
อุดมศึกษาไทย ณ จุดแดงนครนมหาวิทยาลัย (จุดแดงนครนมหาวิทยาลัย 2523 : 6)
ซึ่งได้กล่าวถึงปัญหาไว้ว่า การแบ่งประเภทของข้าราชการในมหาวิทยาลัยออกเป็น
3 สาย ทำให้เกิดความแตกต่าง ความเหลื่อมล้ำในเรื่อง เกียรติ ศักดิ์ศรี สิทธิ ซึ่ง
มีผลต่อการปฏิบัติงาน สาย ก. จะรู้สึกว่าศักดิ์ศรีมากที่สุด ความก้าวหน้ามาก
ทำให้ผู้อยู่ในสาย ข. และ ค. รู้สึกต่ำต้อยกว่า ต้องคอยรับใช้ให้บริการสาย ก.
ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข. และ ค. ไม่ดี ในที่สุดสาย ข. และ
ค. ก็จะพยายามหาทางเปลี่ยนสถานะของตนเอง หาทางศึกษาต่อเพื่อเปลี่ยนเป็น
สาย ก. บ้าง ทำให้บุคลากรในสาย ข. และ ค. ไม่มีความมั่นคง

อัคร ซึ่งเกิดขึ้นรูป (อัคร ซึ่งเกิดขึ้นรูป 2523 : 22-24) ได้แสดงทัศนะ
 ที่กล่าวถึงความก้าวหน้าในการรับราชการไว้ในเอกสารประกอบการศึกษา และวิจัย
 ตามโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย สรุปได้ว่า บุคลากรสายบริการทาง
 วิชาการ และสายธุรการ ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตวิถีทางการบริหารงานบุคคลที่สัมพันธ์กับแก
 ข้าราชการพลเรือนทั่วไป ทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในการรับราชการติดต่อกับข้าราชการ
 สายวิชาการ และการแบ่งสายงานเป็น 3 สาย ในสายงานบริหารและธุรการนั้น
 พระราชบัญญัติของคณะมหาวิทยาลัยก็กำหนดให้ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งทางบริหาร
 ต้องมาจากสายงานวิชาการ เท่านั้น ซึ่งทำให้ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และ
 ธุรการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการรับราชการเท่าเทียมกับข้าราชการสายวิชาการ ทั้ง ๆ
 ที่ในการปฏิบัติราชการข้าราชการทั้ง 3 สายงานมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน และ
 ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ข้าราชการในสายธุรการซึ่งติดอยู่กับระเบียบ
 ก.พ. นั้นลักษณะงานและคุณภาพของงานก็ไม่เพียงพอที่จะเลื่อนขั้นระดับสูงได้ ระบบ
 การโยกย้ายและหมุนเวียนดำรงตำแหน่งในระดัสูงที่ว่างลงก็ทำไม่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับ
 ผู้ที่มีวุฒิเท่ากัน เข้ามารวมในสายงานที่ต่างกัน โอกาสความก้าวหน้าในการรับราชการ
 ก็ไม่เท่าเทียมกัน

เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการรับราชการนี้ คอกเตอร์ เรท (นามแฝง)
 (คอกเตอร์ เรท 2524 : 6) ได้เสนอปัญหาไว้ขอสรุปได้ว่า การเลื่อนขั้น หรือ
 ตำแหน่งของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ เป็นไปตามกฎ ก.พ.
 ทุกประการ เพราะ ก.ม. ไม่มีกฎของตนเองโดยเฉพาะ ทั้งบุคลากรในสายวิชาการ
 สามารถดำรงตำแหน่งทางบริหารได้ดั่งกล่าว โดยที่บุคลากรในสายธุรการขึ้นดำรง
 ตำแหน่งทางบริหารไม่ได้ ซึ่งแสดงว่าข้าราชการสายวิชาการมีโอกาสก้าวหน้าดีกว่า
 ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ และได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการปรับปรุง
 การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยไว้ว่า จะคงปรับปรุงไปพร้อม ๆ กันทั้ง 3 สาย
 โดยให้แต่ละสายก้าวหน้าไปตามเส้นทางของตนเองได้จนถึงขั้นสูงสุด และไม่ควรจะ

ก้าวทำงานซึ่งกันและกัน แต่ในขณะนั้นกฎทรงโลกกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการเท่านั้น มีสิทธิ์เข้าดำรงตำแหน่งทางบริหาร ส่วนบุคลากรในสายธุรการไม่มีโอกาสเช่นนั้น

สุขุม นวลสกุล (สุขุม นวลสกุล 2523 : 3) ได้กล่าวถึงปัญหาอันเนื่องมาจากการใช้กฎทรงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2521) และฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2522) สรุปได้ว่า การแบ่งข้าราชการในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 สาย ทำให้ความแตกต่างมีมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปรียบเทียบความก้าวหน้าของตำแหน่งต่าง ๆ ระหว่างสาย สาย ก. สามารถเลื่อนขั้นได้ตามผลงาน สาย ก. เลื่อนขั้นโดยอาศัยกฎ ก.ม. ซึ่งอิงตามกฎ ก.พ. ส่วนสาย ข. กลับทำไม่ได้เลย นอกจากเป็นไปตามขั้นเงินเดือนทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในบรรดาข้าราชการที่ทำงานในสถานที่และหน่วยงานเดียวกัน และไม่ใช่นักเรียนของมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวม

เอนก เสียรถาวร (เอนก เสียรถาวร 2519 : 77) กล่าวถึงปัญหาในการนำกฎ ก.พ. มาใช้กับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยว่า การอ้างอิงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ. และระเบียบที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน จะมีความยุ่งยากในทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่อยู่มาก เพราะโครงสร้างการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายวงนิตไปจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2516

ปัญหานี้สอดคล้องกับความเห็นของ สุขุม นวลสกุล (สุขุม นวลสกุล 2523 : 1) ซึ่งได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนำเอากฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่มีผู้ถือไว้ในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้โดยอนุโลมเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ขาดความคล่องตัวและไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ได้กล่าวถึงปัญหาการแบ่งข้าราชการออกเป็น 3 สาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลว่า พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งให้ความสำคัญแก่ข้าราชการ

สาย ก. มาก จะเห็นได้จากตำแหน่งสำคัญ ๆ ในมหาวิทยาลัย คือ ตำแหน่งบริหาร หรือกรรมการประจำคณะ จะตั้งเฉพาะสาย ก. เท่านั้น ทั้งที่ฝ่ายอื่น เช่น บุคลากรก็มีความจำเป็นในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ข้าราชการสายบุคลากรน่าจะได้รับโอกาสมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการอุทิศตนทำงานเพื่อในมหาวิทยาลัย ฝ่ายงานบุคลากรก็รับ และให้บุคลากรในสายบุคลากร เต็มอกเต็มใจในการส่งเสริมงานวิชาการของมหาวิทยาลัย

ในทำนองนี้เกี่ยวกับการส่งเสริมงานวิชาการนั้น เกมม ชูวรรณกุล (เกมม ชูวรรณกุล 2520 : 8) ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารจะเป็นเครื่องส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ เมื่อสายงานวิชาการ และสายบุคลากรมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญซึ่งกันและกัน ข้าราชการสายวิชาการต้องไม่ถูกเหยียดหยามข้าราชการสายบุคลากรว่าไม่สำคัญ นอกจากนี้ความบกพร่องของข้าราชการสายบุคลากรมีหลายสาเหตุ เช่น การจัดองค์การทำให้ข้าราชการสายบุคลากรไม่สามารถเลื่อนไปอยู่ตำแหน่งสูงได้ทำให้คนก็ไม่ต้องการมาสมัคร เข้าทำงานเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ นั้นข้าราชการสายบุคลากรควรเข้าใจและสนใจระเบียบปฏิบัติ และข้าราชการสายบุคลากรควรเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ควรแก้ไขก็ควรดำเนินการแก้ไขเพื่อความถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งการให้เกียรติซึ่งกันและกัน การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด จะทำให้ข้าราชการทั้งสายวิชาการ และสายบุคลากร มีความเข้าใจและร่วมมือกัน

อุทัย เลาหวิเชียร (อุทัย เลาหวิเชียร 2517 : 407-408) กล่าวถึงบุคลากรสายบุคลากรในมหาวิทยาลัยไว้ตอนหนึ่งว่า มหาวิทยาลัยจะอยู่ไม่ไกลถ้าไม่มีฝ่ายบุคลากร หรือการดำเนินงานของฝ่ายวิชาการจะมีประสิทธิภาพได้มากกว่าถ้าหากข้าราชการสายบุคลากรที่ด้อยแอ นอกจากนี้ก็กล่าวถึงเรื่องอื่นของข้าราชการไว้ว่า ชั้นของข้าราชการพลเรือนก่อให้เกิดความขัดแย้งในระหว่างสายวิชาการกับสายบุคลากร

การแบ่งบุคลากรในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 สายนั้น สมนึก แดงเจริญ (สมนึก แดงเจริญ 2525 : 2) ได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ให้อำนาจชมรมมหาวิทยาลัย โดย ก.ม. ในการออกเปลี่ยนแปลง ลักษณะและวิธีการต่าง ๆ จากระบบข้าราชการพลเรือน หรือ ก.ช. เป็นหลักในการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะและวิธีการต่าง ๆ มาจากต่างประเทศด้วย โดยแบ่งบุคลากรในมหาวิทยาลัย เป็น 3 สาย แต่ละสายจะมีลักษณะและวิธีการ เฉพาะกันตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะ สำหรับ สาย ก. สามารถได้รับแต่งตั้งไปปฏิบัติงานสาย ก. ในตำแหน่งสูง ๆ ส่วนบุคลากรที่อยู่ในสาย ก. โดยตรงกลับไม่มีโอกาสเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งสูง ๆ ได้ การแบ่งบุคลากรเป็น 3 สาย ได้สร้างปัญหาที่สำคัญยิ่ง คือ โอกาสที่บุคลากรแต่ละสายจะมีความก้าวหน้าในการรับราชการไม่เท่าเทียมกัน สมนึก แดงเจริญ ได้สรุปไว้แล้วว่า โดยเฉลี่ยแล้วในกรณีปกติแล้วบุคลากรทั้ง 3 สาย ในมหาวิทยาลัยมีโอกาสก้าวหน้าในการรับราชการต่ำกว่าข้าราชการที่อยู่ในระบบอื่น ๆ

ในบริบทเกี่ยวกับ สุทธิชัย เลียงชเขต (สุทธิชัย เลียงชเขต 2524 : 6-7) ได้กล่าวถึงปัญหาไว้ว่า การแบ่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ออกเป็น 3 สาย ทำให้เกิดปัญหาก็คตามมาโดยแยกเป็น 3 ข้อ คือ

1. สาย ข. และ สาย ก. เป็นเสมือนประชาชนชั้นสองในมหาวิทยาลัย เพราะโอกาสความก้าวหน้าไม่เท่าเทียมกับ สาย ก.
2. ในกรณีมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้สาย ก. รักษาการ ปฏิบัติหน้าที่ ควบคุม และบริหารงานในตำแหน่งสูง ซึ่งสมควรจะเป็นตำแหน่งในสาย ข. หรือ ก. ทำให้บุคลากรสาย ข. และ ก. ย่อมมีโอกาสก้าวหน้าในการรับราชการน้อยลงไปอีก
3. สาย ก. ผู้มาปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาในตำแหน่งสาย ข. และ ก. จะไม่ยอมทิ้งตำแหน่งในสาย ก. ที่ดำรงอยู่ เพราะจะทำให้เสียสิทธิ์ในการดำรงตำแหน่ง

ทางวิชาการและหมกความก้าวหน้าในอนาคตก ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่ง สาย ข. หรือ ค. จะพยายามไปอยู่ในสาย ก. ผู้ที่ตกลงอยู่ในสาย ข. หรือ ค. อาจจะถูกตราหน้าว่าเป็นพวกเชื้อเอเดน หรือประชาชนชั้นสองในมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นผู้พิริย เติ่งชัยเขต ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาการไว้ว่า ตำแหน่งนักวิชาการควรเป็นตำแหน่งที่สมควรต้องมีในทุกสายงาน โดยมีทั้งความรู้และประสบการณ์ ไร้วางเป็นห่วงมีภาระหน้าที่ในการสอน และไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ซึ่งทางเลือกของหลักการและการจัดระบบการบริหารงานบุคคล 2 ทาง มีดังนี้

1. ก.ม. ยอมรับว่าราชการควบคุม สาย ข. และ ค. โดยสิ้นสถานะไว้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัด ก.พ. ซึ่งใช้ระบบการจำแนกตำแหน่ง (ส.ช.) เพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้าได้เท่าขั้นสูงจนถึงปลัดกระทรวง หรือเจริญก้าวหน้าไปถึงกระทรวง ทบวง กรมอื่น ในสังกัด ก.พ. ได้สะดวก

2. มหาวิทยาลัยสมควรจะเป็นแหล่งรวมของนักวิชาการทั้งประเภทที่มีภาระหน้าที่และปฏิบัติงานตามระบบการจำแนกตำแหน่ง (ส.ช.) ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 7 หรือผ่านงานมาจนถึงระดับ 7 ก็น่าจะพิจารณาได้ว่า เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญงานในสาขาวิชาชีพของตน บุคลากรสาย ข. และสาย ค. ในระดับนี้สมควรที่จะมีหนทางเจริญก้าวหน้าตามผลงานทางวิชาการขึ้นไปได้

กล้า ทองขาว (กล้า ทองขาว 2524 : 7) ได้เสนอข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยในปีการศึกษา 2524 ไว้ว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 23,651 คน คิดเป็น สาย ก. ร้อยละ 47 สาย ข. ร้อยละ 32 และสาย ค. ร้อยละ 21 จากจำนวนนี้เมื่อรวม สาย ข. กับ สาย ค. จะมีจำนวนมากกว่าสาย ก. ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. ผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจการคลังสูง สาย ก. ที่มีความรู้ ความสามารถดีตำแหน่งเข้าสู่อากาศเอกชนมากขึ้น ซึ่งปัญหานี้ สาย ก. ใช้เป็นเครื่องถ่วงรองเพื่อรักษาสถานภาพของสาย ก.

2. โครงสร้างที่แบ่งข้าราชการออกเป็น 3 สาย ทำให้ข้าราชการแบ่งเป็นพวกก่อให้เกิดปัญหาความร่วมมือ และปัญหาการประสานงานเพื่อบริการทางการศึกษา

3. ก.ม. มักไม่ได้อาศัยตามวิเคราะห์งานตามภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง หลังจากการกำหนดตำแหน่ง ระบุตำแหน่ง ว่ามาจหน้าที และความรับผิดชอบแล้ว จึงที่สถาปนการปฏิบัติงานจริง ข้าราชการทั้ง 3 ประเภท ในบางหน่วยงานอาจจะทำหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

4. เนื่องจากไม่ไ้ทำการวิเคราะห์งานหลังจากการกำหนดตำแหน่งจึงขาดหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดี ในการแบ่งข้าราชการสาย ข. กับสาย ค. ออกจากกันอย่างชัดเจนก่อให้เกิดความสับสนในการเสนอข้อมูลการตัดสินใจแก่ฝ่ายบริหาร รวมทั้งก่อให้เกิดปัญหาและความสับสนแก่กลุ่มบุคคลผู้ครองตำแหน่งข้าราชการทั้งสองสาย

ความกึกเขินต่าง ๆ ที่ปรากฏเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยหนึ่งแบ่งบุคลากรออกเป็น 3 สายนี้ มีปัญหาเกิดขึ้นกับระบบงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะส่งผลกระทบต่อข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการทางกายสถานภาพ แนวสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ขาดซึ่งขวัญกำลังใจบุคลากรที่จะมาทำงานกันนี้
2. ขาดผู้มีคุณวุฒิและความสามารถ
3. ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพการรับราชการทั้เพียงฝ่ายวิชาการ
4. ไม่มีโอกาสดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
5. ฝ่ายวิชาการไม่เห็นความสำคัญของฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการ
6. ขาดวิญญ์และกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดี
7. บุคลากรในสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ พยายามศึกษาต่อ

เพื่อ เปลี่ยนสถานะของตนเอง เป็นฝ่ายวิชาการ

ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มีอันเกิดขึ้นกับข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ และ
สายธุรการในมหาวิทยาลัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานภาพโดยตรงต่อตัวบุคคลที่เข้าผู้ระบบ
และดำรงตำแหน่งทั้งสองสาย

ความข้างต้นแสดงว่าข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสายบริหารทางวิชาการ
(สาย ข.) สายธุรการ (สาย ก.) มีสถานภาพที่ต่ำกว่าข้าราชการสายวิชาการ
(สาย ก.) ในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงปัญหาที่การจะศึกษาว่าสถานภาพของ
ข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ และสายธุรการนี้แท้จริงอยู่ที่สังคมที่ส่งผลกระทบต่อ
ข้าราชการทั้งสองสาย และส่งผลกระทบต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานมาก
น้อยเพียงใด อีกทั้งลักษณะของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นมหาวิทยาลัยหลาย
วิทยาเขต โดยที่วิทยาเขตกระจายอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ถึง 8 วิทยาเขต
การศึกษาข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจ
ในการทำงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ จึงน่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารทั้งระดับมหาวิทยาลัย และระดับ
วิทยาเขตเป็นอย่างยิ่ง

ปัญหาดังกล่าวประการหนึ่งที่ได้เห็นได้ชัดก็คือ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรสายบริหาร
ทางวิชาการ และสายธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขต ซึ่ง
เป็นผลเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการทำงาน แสดงว่าบุคลากรสองสายนี้ยังไม่เพียงพอกับ
สภาพงานในปัจจุบัน ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนข้าราชการสายบริการทางวิชาการ (สาย ข.) และสายธุรการ (สาย ก.) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยงาน	ข้าราชการสาย		
	บริการทาง วิชาการ	ธุรการ	รวม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร			
สำนักงานอธิการบดี			
กองกลาง	—	20	20
กองบริการการศึกษา	—	12	12
กองการเจ้าหน้าที่	—	16	16
กองกิจการนิสิต	2	7	9
กองคลัง	—	23	23
กองแผนงาน	—	14	14
คณะพลศึกษา	—	6	6
คณะมนุษยศาสตร์	—	8	8
คณะวิทยาศาสตร์	—	6	6
คณะศึกษาศาสตร์	1	6	7
คณะสังคมศาสตร์	—	4	4
บัณฑิตวิทยาลัย	—	8	8
สถาบันวิจัยพฤกษกรรมศาสตร์	3	3	6
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา	—	3	3
สำนักหอสมุดกลาง	10	18	28

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ข้าราชการส่วน		
	บริการทาง วิชาการ	ธุรการ	รวม
โรงเรียนมัธยมสาธิต มทว. ประชานมิตร	1	3	4
โรงเรียนประถมสาธิต มทว. ประชานมิตร	1	2	3
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน	6	13	19
โรงเรียนมัธยมสาธิต มทว. ปทุมวัน	3	3	6
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน	3	21	24
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อดิศึกษา	3	21	24
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน	5	26	31
โรงเรียนสาธิตวิทยุสงฆ์เชียงใหม่ มทว. บางเขน	1	2	3
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อนุบาลโลก	5	16	21
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มทว.สารคาม	4	25	29
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา	4	18	22
สถาบันทักษิณคดีศึกษา	2	5	7
รวม	54	309	363

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประชานมิตร
สำรวจเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2526

จำนวนบุคลากรสายบริการทางวิชาการและสายธุรการที่เมื่อพิจารณาในระดั
 วิทยาเขต จะเห็นได้ว่าในแต่ละวิทยาเขตนอกจากวิทยาเขตประสานมิตร มีหน่วยงาน
 ระดับกองเป็นกองเก็บ ก็คือกองธุรการวิทยาเขต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้า
 ในการรับราชการของข้าราชการทั้งสองสาย

ตาราง 2 จำนวนข้าราชการสายบริการทางวิชาการ (สาย อ.) และสายธุรการ
 (สาย ก.) แยกตามลักษณะงาน

หน่วยงาน ระดับงาน	วิทยาเขต						
	ปทุมวัน	บางเขน	พุดศึกษา	บางแสน	พินธุไถก	มหา สาร คาม	สงขลา
งานสารบรรณ	4	3	7	5	3	4	3
งานการเงินและบัญชี	4	5	3	5	4	6	3
งานพัสดุ	2	2	1	2	2	2	1
งานกิจการนิสิต	3	2	1	1	2	3	—
งานทะเบียนและสถิติ	1	5	2	2	5	3	4
งานการเจ้าหน้าที่	1	2	2	3	1	2	2
งานห้องสมุด	1	2	2	3	2	5	5
งานอาคารสถานที่	2	1	4	1	—	1	1

ตาราง 2 (ต่อ)

หน่วยงาน ระดับงาน	วิชาเอก						
	ปทุมวัน	บางเขน	พลศึกษา	บางแสน	วิทยุโลก	สงคา คาม	สงคา
งานบริการอนามัย	1	1	2	1	1	1	1
งานบริการวิชาการ	—	1	—	—	—	—	—
งานการแนะแนว	—	—	—	3	—	—	—
รวม	19	24	24	26	20	27	20

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สำรวจเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2526

เมื่อนำจำนวนบุคลากรตามบริการทางวิชาการและสายธุรกิจการเปรียบเทียบกับ
จำนวนนิสิตที่ตองบริการทั้งมหาวิทยาลัยแล้ว จะเห็นได้ว่ายังมีปัญหาอยู่มากซึ่งจะแสดง
ตารางจำนวนนิสิตประกอบดังนี้

ตาราง 3 จำนวนนิสิตภาคปกติ และนิสิตภาคพิเศษ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต	นิสิตภาคปกติปริญญา			นิสิตภาค พิเศษ	รวม
	เอก	โท	ตรี		
ประสานมิตร	45	901	2,641	1,746	5,333
ปทุมวัน	—	—	1,025	349	1,374
บางเขน	—	—	840	1,435	2,275
พลศึกษา	—	—	1,175	1,264	2,439
บางแสน	—	130	2,097	2,357	4,584
ปทุมเหนือ	—	102	1,591	1,583	3,276
มหาสารคาม	—	52	1,319	1,361	2,732
สงขลา	—	60	1,653	1,347	3,060
รวม	45	1,245	12,341	11,442	25,073

ที่มา : กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สำรวจเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2526

ข้อมูลที่น่าสนใจมาแล้ว เป็นเรื่องที่ว่า การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ และความพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ น่าจะสามารถช่วยเหลือผู้บริหารทั้งระดับมหาวิทยาลัย และระดับวิทยาเขตได้ ผู้วิจัยเห็นว่า เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ควรจะศึกษาและให้ข้อเสนอแนะ นอกจากนั้นการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ มีอยู่มากที่จะสมบูรณ์ทั้งในลักษณะแบบและวิธีการ จึงควรศึกษาเรื่องนี้เพิ่มเติมขึ้นอีก เพื่อเป็นประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่อไป ส่วนในแง่ความพอใจ ในการทำงานนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์จากความพอใจในการทำงานโดยใช้นาฬิกาของ เดิร์ช เบิร์ก

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และเอกสารอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ สถานภาพของข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ ในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการทั้งประเภทต่างแรงจูงใจ ระหว่างข้าราชการ ฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา
3. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการทั้งประเภทต่างนามัย ระหว่างข้าราชการ ฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา
4. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการทั้งประเภทต่างแรงจูงใจ ระหว่างข้าราชการ ฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตส่วนภูมิภาค
5. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการทั้งประเภทต่างนามัย ระหว่างข้าราชการ ฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตส่วนภูมิภาค
6. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการทั้งประเภทต่างแรงจูงใจ ระหว่างข้าราชการ ฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต

19. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของนักประกอบทางอนามัย ระหว่างข้าราชการ
ฝ่ายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่ดำเนินการต่างกัน

20. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของนักประกอบทางแรงจูงใจ ระหว่าง
ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการ กับข้าราชการฝ่ายบุคลากร

21. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของนักประกอบทางอนามัย ระหว่างข้าราชการ
ฝ่ายบริการทางวิชาการ กับ ข้าราชการฝ่ายบุคลากร

การดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและฝ่าย
บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต ในปีการศึกษา 2526

เนื่องจากผู้วิจัยต้องการจะศึกษาจากข้อมูลของประชากรจึงไม่เลือกกลุ่ม
ตัวอย่าง เพื่อการวิจัย

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ข้อมูลในการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของข้าราชการฝ่าย
บริการทางวิชาการและฝ่ายบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ข้อมูลความถี่ที่เห็นของข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและฝ่ายบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับความพอใจของนักประกอบทางแรงจูงใจ และ
ของนักประกอบทางอนามัยตามแนวคิดของ เฮิร์ทซ์เบิร์ก

การรวมศูนย์ข้อมูล
ของมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการรวบรวมข้อมูลได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่ได้กล่าวถึง และจากแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากหัวหน้าหน่วยงานระดับในแต่ละวิทยาเขต เพื่อรวบรวมแบบสอบถาม

สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ สมมติฐานดังนี้

1. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตหลัก กับ วิทยาเขตสาขาที่มีความพอใจประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการ สายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตหลัก กับ วิทยาเขตสาขาที่มีความพอใจประกอบทางอ้อม ไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตส่วนกลาง กับวิทยาเขตส่วนภูมิภาคที่มีความพอใจประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตส่วนกลาง กับวิทยาเขตส่วนภูมิภาคที่มีความพอใจประกอบทางอ้อม ไม่แตกต่างกัน
5. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต มีความพอใจประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน
6. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต มีความพอใจประกอบทางอ้อม ไม่แตกต่างกัน
7. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน
8. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจประกอบทางอ้อม ไม่แตกต่างกัน

ความสำคัญของกรวิจัย

1. เพื่อให้ทราบความพอใจของทั้งประกอบทางแรงจูงใจและทางอ้อมของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งแตกต่างกันในเรื่อง วิทยาเขต ระดับการศึกษา ระดับชั้นเงินเดือน เพศ สถานการสมรส อายุ อาวุธราชการ และสายงาน
2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งระดับวิทยาเขต และระดับมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงความสนใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจูงใจข้าราชการทั้งสองสายให้ทำงาน
3. ผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงสถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในระบบมหาวิทยาลัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต คือ ประสานมิตร ปทุมวัน พลศึกษา บางเขน พิษณุโลก บางแสน สงขลา และมหาสารคาม

วิทยาเขตหลัก หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วิทยาเขตสาขา หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน พลศึกษา บางเขน พิษณุโลก บางแสน มหาสารคาม และสงขลา

วิทยาเขตส่วนกลาง หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปทุมวัน พลศึกษา และบางเขน

วิทยาเขตส่วนภูมิภาค หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก บางแสน มหาสารคาม และสงขลา

สถานภาพ หมายถึง ฐานะหรือตำแหน่งที่ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและฝ่ายธุรการได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตน

องค์กรประกอบทางแรงจูงใจ หมายถึง องค์กรประกอบที่ส่งผลถึงความพอใจในการทำงาน ความแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก

องค์กรประกอบทางอำนาจ หมายถึง องค์กรประกอบที่ส่งผลถึงความไม่พอใจในการทำงาน ความแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก

ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการ หมายถึง ข้าราชการฝ่าย อ. ตามความในกฎทบทวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ข้อ 11 (จ) ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ

ข้าราชการฝ่ายธุรการ หมายถึง ข้าราชการฝ่าย ก. ตามความในกฎทบทวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ข้อ 11 (ก) ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริการและธุรการ ยกเว้นตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบันหรือสำนัก หัวหน้าแผนกอิสระ รองคณบดี รองผู้อำนวยการศูนย์ สถาบันหรือสำนัก และหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าแผนกวิชา

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภูมิหลังบางประการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีกำเนิดจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ซึ่งได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 ชื่อมหาวิทยาลัย "ศรีนครินทรวิโรฒ" เป็นมงคลนามที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทาน มีความหมายว่า "มหาวิทยาลัย" ที่เจริญเป็นศรีสง่าแก่มหานคร"

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีวิทยาเขตมากที่สุดในประเทศไทย ก่อ มีถึง 8 วิทยาเขต กระจายกันอยู่ทั่วไปในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ถึงจะกล่าวถึงความเป็นมาโดยสังเขป ดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2522 : 1-2)

พ.ศ. 2492 กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครู เจาะที่ถนนที่ถนนประสานมิตร อำเภอพระโขนง จังหวัดพระนคร ให้ชื่อว่า โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร

18 พฤษภาคม 2496 กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับปรุงและยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร สอนถึงชั้นปริญญาในสาขาวิชาการศึกษา เดิมยกฐานะมาของทางประเทศ เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา

16 กันยายน 2497 ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยวิชาการศึกษา พ.ศ. 2497 วิทยาลัยวิชาการศึกษาจึงมีอำนาจให้ อนุปริญญา (อ.กศ.) ปริญญาตรี (กศ.บ.) ปริญญาโท (กศ.ม.) และปริญญาเอก (กศ.ค.) ในสาขาวิชาการศึกษา และวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องกับผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยได้

11 กันยายน 2498 โฉมแผนกฝึกหัดครูมีถนนปทุมวัน มาเป็นสาขาหนึ่งของวิทยาลัยวิชาการศึกษา และเปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา ปทุมวัน

8 กรกฎาคม 2498 เปิดวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางเขน ที่หมู่ที่ 7 ตำบล
 แดงสุท อำเภอบึงเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาในเขตภูมิภาคแห่งแรกใน
 ประเทศไทยที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี

25 มกราคม 2510 เปิดวิทยาลัยวิชาการศึกษา มิชุนโลก ที่ตำบลในเมือง
 อำเภอเมือง จังหวัดมิชุนโลก

27 มีนาคม 2511 เปิดวิทยาลัยวิชาการศึกษา มหาสารคาม ที่อำเภอเมือง
 จังหวัดมหาสารคาม

1 ตุลาคม 2511 เปิดวิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา ที่ตำบลเขารูปช้าง
 อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

27 มีนาคม 2512 เปิดวิทยาลัยวิชาการศึกษา พระนคร ตั้งอยู่ในบริเวณ
 เกือบติดกับวิทยาลัยครูพระนคร ถนนแจ้งวัฒนะ บางเขน กรุงเทพมหานคร

1 เมษายน 2513 วิทยาลัยพลศึกษา ได้เข้ามาจัดตั้งเป็นสาขาหนึ่งของ
 วิทยาลัยวิชาการศึกษา เรียกชื่อว่า วิทยาลัยวิชาการศึกษา พลศึกษา ตั้งอยู่
 กรุงเทพมหานคร

พุทธศักราช 2515 วิทยาลัยวิชาการศึกษาแยกจากกรมการฝึกหัดครู มีฐานะ
 เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ

29 มิถุนายน 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้รับการยกฐานะเป็น
 มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 โดยรวม
 วิทยาลัยวิชาการศึกษา ทั้งแปดวิทยาเขตเข้าด้วยกัน เป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 และได้โอนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เรียกชื่อมหาวิทยาลัยโดยระบุที่ตั้งวิทยาเขต
 เช่นที่เคยเรียกมาแต่เดิม ยกเว้นวิทยาลัยวิชาการศึกษา พระนคร ให้เรียกว่า
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน

ตามประกาศของมหาวิทยาลัย เรื่องการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2518 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2520 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2523
ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2525 และฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525 ได้แบ่งส่วนราชการของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2525 : 5-7)

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะบดีศึกษา
3. คณะมนุษยศาสตร์
4. คณะวิทยาศาสตร์
5. คณะศึกษาศาสตร์
6. คณะสังคมศาสตร์
7. คณะพยาบาลศาสตร์
8. วิทยาลัยวิชาลัย
9. สถาบันเทคโนโลยีศึกษา
10. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
11. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
12. สำนักหอสมุดกลาง

ได้แบ่งส่วนราชการของสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

1. กองกลาง
2. กองการเจ้าหน้าที่
3. กองกิจการนิสิต
4. กองคลัง
5. กองแผนงาน
6. กองบริการการศึกษา

7. กองธุรกิจการวิทยา เขตปทุมวัน
8. กองธุรกิจการวิทยา เขตบางเขน
9. กองธุรกิจการวิทยา เขตหลักสี่
10. กองธุรกิจการวิทยา เขตบางเขน
11. กองธุรกิจการวิทยา เขตพินิจโลก
12. กองธุรกิจการวิทยา เขตมหาสารคาม
13. กองธุรกิจการวิทยา เขตสงขลา

ให้แบ่งส่วนราชการของคณะศึกษาศาสตร์ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ
2. ภาควิชาศึกษาศาสตร์
3. ภาควิชาสัมมนาการ
4. ภาควิชาผู้ช่วยศึกษา

ให้แบ่งส่วนราชการของคณะมนุษยศาสตร์ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ
2. ภาควิชาจิตวิทยา
3. ภาควิชาดุริยางคศาสตร์
4. ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์
5. ภาควิชาภาษาตะวันตก
6. ภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก
7. ภาควิชาภาษาต่างประเทศ
8. ภาควิชาศิลปและวัฒนธรรม

ให้แบ่งส่วนราชการของคณะวิทยาศาสตร์ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ
2. ภาควิชาคณิตศาสตร์
3. ภาควิชาฟิสิกส์
4. ภาควิชาเคมี
5. ภาควิชาชีววิทยา
6. ภาควิชาสัตวศาสตร์
7. ภาควิชาดาราศาสตร์
8. ภาควิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป

ให้แบ่งส่วนราชการของคณะศึกษาศาสตร์ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ
2. ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา
3. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาพิเศษ
4. ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
6. ภาควิชาบริหารการศึกษา
7. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน

ให้แบ่งส่วนราชการของคณะสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ
2. ภาควิชาบริหารธุรกิจ
3. ภาควิชาประวัติศาสตร์
4. ภาควิชาภูมิศาสตร์
5. ภาควิชารัฐศาสตร์
6. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
7. ภาควิชาสังคมวิทยา

ให้แบ่งส่วนราชการของคณะพยาบาลศาสตร์ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ
2. ภาควิชาการพยาบาลชุมชน
3. ภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็ก
4. ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และหัตถการศาสตร์
5. ภาควิชาวิจัย ประเมินผลและการบริหารทางการพยาบาล
6. ภาควิชาวิทยาการพยาบาลพื้นฐานการพยาบาล
7. ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช

ให้มีสำนักงานเลขานุการ ในบัณฑิตวิทยาลัย

ให้มีสำนักงานเลขานุการ ในสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์

ให้มีสำนักงานเลขานุการ ในสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

ให้มีสำนักงานเลขานุการ ในสำนักหอสมุดกลาง

ให้มีสำนักงานเลขานุการ ในสถาบันเทคนิคคึกักศึกษา

การดำเนินงานทั้งหลายของมหาวิทยาลัย อยู่ในความดูแลของสภามหาวิทยาลัย ซึ่งมีการประชุมประกอบด้วย นายคณบดีมหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการสำนัก กับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า สี่คน และไม่เกินเก้าคน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีสำนักงานบริหารกลางอยู่ที่ ซอย 23 (ประสาธน์มิตร) ถนนสุขุมวิท พระโขนง กรุงเทพมหานคร ผู้บริหาร ที่ว่า อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนักและสถาบันประจำอยู่ในส่วนกลาง แห่งนี้ สำหรับวิชาเอกอีก 7 แห่ง ได้แก่ ปฐมวัย บำรุงแผน พดศึกษา บำรุงแผน ศึกษาศาสตร์ และสงขลา นั้น แต่ละแห่งจะมีรองอธิการบดี และรองคณบดี เป็นผู้บริหาร ส่วนสถาบันเทคนิคคึกักศึกษาเป็นสถาบันที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคโดยตั้งอยู่ที่ใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา และคณะพยาบาลศาสตร์ตั้งอยู่ที่ในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

มหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต (The Multicampus University)

เนื่องจากมหาวิทยาลัยที่เรียกกรีนทรูโรส เป็นมหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขต จึงควรศึกษา ลักษณะของมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขตเมื่อประกอบเป็นภารกิจหลักนี้ จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขตของสหรัฐอเมริกา โคม ดี และ โบบเวน (Lee and Bowen 1971 : 68) ได้สรุปรูปแบบของการพัฒนาเป็น มหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขตไว้ 2 รูปแบบ คือ

1. ระบบประสานวิทยาเขตที่จัดเต็มมกับ (Consolidated System)

เป็นระบบหลายวิทยาเขตที่เกิดจากการนำสถาบันหรือวิทยาเขตที่มีอยู่แล้วมาไว้ในระบบบริหารใหม่ เป็นระบบบริหารกลางภายใต้ความควบคุมของมหาวิทยาลัยเหมือนกัน และมักจะมีความหมายงานบริหารกลางหรือสำนักงานอธิการบดีแยกออกมา เป็นสัดส่วนจากบรรดาวิทยาเขต ทั้งหลายอย่างชัดเจน มหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่มีรูปแบบการบริหารดังกล่าวนี้โดยอนุโลม ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เป็นต้น

2. ระบบวิทยาเขตหลัก (Flagship System) เป็นระบบที่พัฒนามาจาก

การขยายตัวของวิทยาเขตเดิมที่มีอยู่แล้ว โดยการจัดตั้งวิทยาเขตใหม่ขึ้นหรือรวมเอา วิทยาเขตที่มีอยู่แล้วเข้ามาในระบบบริหาร เดิมของตนและวิทยาเขตหลักมักมีอิทธิพลเหนือ วิทยาเขตอื่น ทั้งในทางคุณภาพ ขอบเขตดี รูปแบบการบริหารและการปฏิบัติอยู่มาก มหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่มีรูปแบบการบริหารดังกล่าวนี้โดยอนุโลม ได้แก่ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นต้น

ทั้งสองระบบได้ประสบปัญหาการบริหารงานบุคคลในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขต สาขาที่คล้ายคลึงกัน (Lee and Bowen 1971 : 384) ขอสรุปได้ดังนี้

1. มีบุคลากรกำหนดขอบเขตอำนาจที่เหมาะสมของวิทยาเขตหลักและวิทยาเขตสาขา เพราะวิทยาเขตหลักถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องเฝ้าควบคุมดูแลการดำเนินงานของวิทยาเขตสาขา ในขณะที่วิทยาเขตสาขามีความรู้สึกไม่พอใจและต่อต้านการใช้อำนาจดังกล่าวหากมิได้เป็นไปโดยยินยอมพร้อมใจ

2. มีบุคลากรต่าง ๆ ของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เช่น ในด้านงบประมาณ การติดต่อสื่อสาร การสร้างความเข้าใจร่วมกับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาเขตต่าง ๆ เอง เป็นต้น ซึ่งเป็นสาเหตุที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารโดยเฉาะอย่างยิ่งในวิทยาเขตสาขา

3. การติดต่อโดยตรงกับหน่วยงานของรัฐบาลและสมาคมมหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการในมหาวิทยาลัย ซึ่งถือเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารกลางในวิทยาเขตหลัก แต่ยังมีผู้บริหารวิทยาเขตสาขาบางส่วนไม่พึงพอใจ นอกจากเป็นผู้บริหารในวิทยาเขตสาขา ซึ่งได้รับค่าตอบแทนมาก่อนผู้บริหารกลางมักจะไมยอมรับผู้มาใหม่โดยง่าย มีความรู้สึกว่าตนเข้าใจงานมากกว่า สามารถทำหน้าที่ติดต่อได้มากกว่า เป็นต้น

ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตหลัก (Main Campus) หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งเป็นที่ตั้งของหน่วยงานบริหารกลางหรือสำนักงานบริการแม่ และวิทยาเขตสาขา (Branch Campuses) หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน บางเขน บางเขน ซอัสถา สิบนุโลก สงขลา และมหาสารคาม ซึ่งตั้งอยู่ตามส่วนต่าง ๆ ของประเทศไทยโดยมีสภามหาวิทยาลัยกำเนิงาน ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.

2517

จากการวิจัยของ ไชยทรัพย์ กฤษณ์เชษฐ์ (ไชยทรัพย์ กฤษณ์เชษฐ์ 2523 : ก) ซึ่งศึกษาความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับในวิทยาเขตสาขา ปรากฏว่าอาจารย์ในวิทยาเขตหลักมีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา

นอกจากนี้ เสิรมไคคี่ วิศาลาภรณ์ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา 2522 : 37) ได้กล่าวถึงมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขตในส่วนที่เกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาค โดยจำแนกสถาบันอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาค ดังนี้

1. สถาบันที่อยู่ในส่วนภูมิภาค เป็นสถาบันเกิดมาจะอิสระในการบริหาร มีหลายสถาบันอยู่ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่อยู่ภายใต้สภาเดียวกัน สถาบันเช่นนี้ ได้แก่ วิทยาลัยครู

2. สถาบันที่มีหลายวิทยาเขต มีวิทยาเขตตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่ละวิทยาเขตเป็นถึงอิสระในการบริหาร แต่ละวิทยาเขตรวมเป็นสถาบันเดียวกัน จึงอยู่ภายใต้สภาเดียวกันสถาบันเช่นนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นต้น

3. สถาบันที่อยู่ในส่วนภูมิภาคทั้งหมดอาจจะมีวิทยาเขตเดียว หรือหลายวิทยาเขตก็ได้ เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นต้น

ตามแนวโน้มมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงมีรูปแบบของการพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต ระบบวิทยาเขตหลัก (Flagship System) และมีวิทยาเขตทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยรวมเป็นสถาบันเดียวกันอยู่ภายใต้สภา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตหลัก ได้แก่ วิทยาเขตประสานมิตร ซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตสาขา ได้แก่ วิทยาเขตปทุมวัน สตรีศึกษา บางเขน บางแสน ศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสงขลา ส่วนวิทยาเขตส่วนกลาง ได้แก่ วิทยาเขตประสานมิตร ปทุมวัน สตรีศึกษา และบางเขน วิทยาเขตส่วนภูมิภาค ได้แก่ วิทยาเขตบางแสน ศึกษาศาสตร์ และสงขลา

เนื่องจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต จากรายงานผลการสัมมนา เรื่องการบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต ของทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 18-20 กุมภาพันธ์ 2525 (ทบวงมหาวิทยาลัย 2525 : 176) ได้สรุปปัญหาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไว้ 3 ประการ คือ

1. การขยายงานของคณะวิชาเขตใหม่มีแผนการกำหนดทิศทางที่แน่นอน ซึ่ง
ควรมีคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยชุดหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี
วิชาเขต คณะคณบดีคณะต่าง ๆ ผู้นำที่ว่างแยกกำหนดนโยบายการขยายงานของคณะ
วิชาเขตตามอำนาจและความพร้อมและความเหมาะสม เพื่อให้ได้เกิดความเป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกันของมหาวิทยาลัย

2. ความจากรักดีในใจอยู่ที่วิชาเขตหลัก โลกไม่เปิดโอกาสให้วิชาเขตอื่น
ที่มีอยู่ดีแล้ว สามารถตัดสินใจในเรื่องของตนเองได้เท่าที่ควร ซึ่งควรมีโครงสร้างให้
อธิการบดีดูแลเฉพาะระดับนโยบาย โคนให้รองอธิการบดีวิชาเขตให้ความบริหารงาน
ของวิชาเขตให้มากยิ่งขึ้น

3. โครงสร้างของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยไม่สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงาน
ที่แท้จริง ซึ่งผู้มีอำนาจในการออกกฎหมายควรมีโครงสร้างของพระราช
บัญญัติตามลักษณะที่เป็นจริงในปัจจุบัน

สำหรับรูปแบบที่ใช้ในการแก้ปัญหาการบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิชาเขต กรณี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นั้น มีจุดเด่นถึงมีเหตุที่เกิดขึ้นในปัจจุบันว่ามาจากสาเหตุ
อะไรแล้วจึงแก้ไขข้อบกพร่องปรับปรุงจุดนั้น (คทวงมหาวิทยาลัย 2525 : 185-186)
ซึ่งคณะกรรมการได้ 4 ประการ คือ

1. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่เต็มสภาพความเป็นจริง
เพราะเดิมแบบพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยเดิม จึงต้องดัดแก้ไขพระราชบัญญัติ เป็นใหม่
โดยกำหนดให้วิชาเขตเป็นหน่วยราชการ และมีคณะกรรมการควบคุมโดยวิชาเขต
โดยกำหนดไว้เป็นกฎหมาย

2. การมีวิชาเขตหลักและวิชาเขตสาขา ทำให้วิชาเขตสาขาไม่มีความรู้สึก
ว่าไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควร เพราะอธิการบดีจะประจำอยู่ที่วิชาเขตหลัก
อธิการบดีจึงจะแยกตัวออกจากวิชาเขตหลัก และทำให้แต่ละวิชาเขตมีสถานะต่าง

เท่าเทียมกันโดยมีองค์การกลางทำหน้าที่เป็นกัวเซียม ทำหน้าที่ในเรื่องแผน นโยบาย การประสานงาน ส่วนงานประจำทาง ๆ ควรให้สิ้นสุดในแต่ละวิชาเอกให้มากที่สุด หนึ่ง การดำเนินงานตามนโยบายนั้น ควร เป็น เรื่องของสถานมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

3. วิชาเอกสาขาขาดความคล่องตัว เพราะอำนาจในการบังคับบัญชาอยู่ที่อธิการบดี จึงควรมีการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้แก่รองอธิการบดีวิชาเอกไว้ให้ชัดเจนในกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย

4. ความชำนาญของแต่ละวิชาเอกของมหาวิทยาลัยสรีรกรินทร์วิโรฒ เกิดขึ้นโดยบังเอิญ เป็นการเกิดขึ้นเองจากโครงสร้างของหลักสูตร กรณีใหม่ที่อาจจะ ยุบคณะที่เปิดสอนหลักสูตรวิชาพื้นฐาน เป็นคณะเดี่ยว ถ้าจะ เปิดคณะใหม่ในแต่ละวิชาเอก ก็ควรคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นของแต่ละวิชาเอกด้วย

จากการที่มหาวิทยาลัยสรีรกรินทร์วิโรฒ มีหลายวิชาเอก เช่นที่ไม่ยอมส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรกิจการในวิชาเอกหลักกับวิชาเอกสาขาได้

กฎหมาย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ข้อ 11 ได้แบ่งบุคลากรในมหาวิทยาลัย ออกเป็น 3 ส่วน คือ

(ก) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่

- (1) ศาสตราจารย์
- (2) รองศาสตราจารย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) อาจารย์

(ฉ) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในสายงาน
ต่าง ๆ ดังนี้

- (1) บรรณาธิการ
- (2) โสตทัศนศึกษา
- (3) แสตมป์
- (4) วิทยานาถ
- (5) วิจัย
- (6) ตำแหน่งในสายงานวิชาการอื่น ที่ ก.ม. กำหนด

(ค) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ ได้แก่

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี
- (3) คณบดี
- (4) ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน หรือสำนัก
- (5) หัวหน้าแผนกอิสระ
- (6) รองคณบดี
- (7) รองผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน หรือสำนัก
- (8) หัวหน้าภาควิชา หรือ หัวหน้าแผนกวิชา
- (9) ผู้อำนวยการกอง
- (10) เลขานุการคณะ
- (11) หัวหน้ากอง
- (12) หัวหน้าแผนก
- (13) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ม. กำหนด

บุคลากรเหล่านี้ย่อมทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบตามสายงานของแต่ละสาย
รวมมือและประสานงานสอดคล้องซึ่งกันและกันเพื่อให้งานของมหาวิทยาลัยดำเนินไป

ด้วยดี การศึกษาสถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงต้องอาศัยกฎหมายและเอกสารที่กล่าวถึงสถานภาพ เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัยในครั้งนี้

สถานภาพ (Status)

อุทัย ศิริฎโท (อุทัย ศิริฎโท 2522 : 50) กล่าวถึงสถานภาพไว้ว่า การแสดงบทบาทเป็นสิ่งที่ควบคู่กับสถานภาพของบุคคลเสมอไป แต่มีข้อสังเกตว่า สถานภาพที่เหมือนกัน เมื่อต่างคนต่างมาอยู่ในสถานภาพนั้น การปฏิบัติหน้าที่ตามสถานภาพของแต่ละคนอาจจะไม่เหมือนกัน

เกี่ยวกับความหมายของสถานภาพนั้นมีผู้ให้ความหมายไว้หลายราย ดังนี้

พิทยา สายชู (พิทยา สายชู 2517 : 80) ให้ความหมายของสถานภาพไว้ว่า สถานภาพคือ ฐานะตำแหน่งที่บุคคลได้จากการปฏิบัติตามบทบาทนั้น เมื่อเทียบกับฐานะตำแหน่งของผู้คนตามบทบาทอื่น

สุชุม ศรีบุรินทร์ (สุชุม ศรีบุรินทร์ 2525 : 57) ให้ความหมายไว้ว่า สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่ง (Position) ของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคม กับสมาชิกของกลุ่ม หรือตำแหน่งของกลุ่มมีความเกี่ยวข้องกับสมาชิกกลุ่มอื่น

สุธรรม ชาศะสิงห์ (สุธรรม ชาศะสิงห์ 2524 : 32) ให้ความหมายว่า สถานภาพ คือ ฐานะ (Rank) ตำแหน่ง (Position) ที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติตามบทบาทนั้น เมื่อเทียบกับฐานะตำแหน่งผู้คนตามบทบาทอื่น

บุศ วัลลภเชษนธ์ (บุศ วัลลภเชษนธ์ 2522 : 72) กล่าวว่า สถานภาพ คือ ตำแหน่งของบุคคลในสังคม โครงสร้างของสังคมประกอบด้วยสถานภาพต่าง ๆ โดยมีสมาชิกของสังคมเป็นผู้ถือสถานภาพเหล่านั้น

จรรยา ฟีดุงะ (จรรยา ฟีดุงะ 2524 : 40) ได้ความหมายว่า สถานภาพคือฐานะหรือตำแหน่งในสังคมที่ค่าแตกต่างกัน สถานภาพทางสังคมก็บุคคลก็แบ่งออกตามอายุคนก็จะมีสถานภาพไม่ใด สถานภาพเป็นลักษณะทางสังคมที่บุคคลมีภาวะสัมพันธ์กันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

นอกจากนี้ ยิง และ แม็ก (Young and Mack) ได้แบ่งสถานภาพออกเป็น 2 ประเภท (จรรยา ฟีดุงะ 2518 : 87-88 อ้างอิงมาจาก (Young and Mack 1951 : unpagged) ก็ดี

1. สถานภาพโดยกำเนิด (Ascribed Status)

เป็นเรื่องที่บุคคลได้รับสถานภาพโดยเจตนาทางชีวภาพ (Biological Conditions) ซึ่งแยกเป็น

1.1 สถานภาพทางวงศ์ญาติ (Kinship Status) บุคคลย่อมมีความผูกพันกับครอบครัว เช่น เป็นลูกของพ่อแม่ เป็นพี่ของน้อง เป็นต้น

1.2 สถานภาพทางเพศ (Sex Status) บุคคลที่เกิดมาเป็นเพศใด เช่น ชาย หญิง สถานภาพทางเพศโลกก็มีบทบาท (สิทธิและหน้าที่) แตกต่างกัน

1.3 สถานภาพทางอายุ (Age Status) บุคคลได้รับสถานภาพตามเกณฑ์ของอายุของตน เช่น กฎหมายไทยให้บรรลุนิติภาวะเมื่ออายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ เพราะฉะนั้นสิทธิและหน้าที่ของบุคคลที่บรรลุนิติภาวะแล้วกับยังไม่บรรลุนิติภาวะต่างกัน

1.4 สถานภาพทางเชื้อชาติ (Race Status) บุคคลที่เกิดมาจากเชื้อชาติโลกก็มีสถานภาพตามเชื้อชาตินั้น ๆ เช่น ไทย จีน

1.5 สถานภาพทางดินกำเนิด (Regional Status) บุคคลที่เกิดมาในดินกำเนิดใดย่อมได้รับสถานภาพว่าเป็นคนแห่งดินนั้น เช่น เกิดทางเหนือก็มีสถานภาพเป็นชาวเหนือ

1.6 สถานะทางชั้นสังคม (Class Status) บุคคลที่เกิดมาจากครอบครัวของชนชั้นสูงก็จะได้รับสถานภาพเป็นชนชั้นสูง คือมีฐานะดี และมีโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียนในชั้นสูงอีกด้วย

2. สถานะโดยการกระทำ (Achieved Status)

เป็นสถานะที่ได้มาตามหลังกันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสำเร็จของการกระทำของตน

2.1 สถานะทางการสมรส (Marital Status) บุคคลได้รับสถานะของการ เป็นสามีภรรยาภายหลังที่ได้ทำการสมรสแล้ว

2.2 สถานะการเป็นบิดามารดา (Parental Status) บุคคลได้รับสถานะของการ เป็นบิดามารดาเมื่อบุคคลนั้นมีบุตร

2.3 สถานะทางการศึกษา (Educational Status) บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูง เช่น ในชั้นอุดมศึกษาก็ย่อมได้รับสถานะทางการศึกษาตามวุฒิที่ตนได้ศึกษามา

2.4 สถานะทางอาชีพ (Occupational Status) สังคมประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้บุคคลได้เข้าแข่งขันในด้านความสามารถเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ บุคคลย่อมได้รับสถานะตามประเภทอาชีพ เช่น กรรมกร ช่างฝีมือ

2.5 สถานะทางการเมือง (Political Status) บุคคลที่สนใจและอยู่ในวงการ เมืองย่อมได้รับสถานะทางการเมือง เช่น เป็นสมาชิกพรรคการเมือง เป็นต้น

สรุปได้ว่า สถานะของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และสายตุลาการ ก็คือ ฐานะหรือตำแหน่งที่ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายตุลาการได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตน

ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงมีสถานภาพแตกต่างจากข้าราชการสายวิชาการ เพราะถูกกำหนดโดยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ แต่ถือค่าเป็นงานของมหาวิทยาลัยโดยมีวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่นเดียวกัน เนื่องจากระบบการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมีทั้งตำแหน่งบุคลากรในมหาวิทยาลัยนอกเป็น 3 ประเภท การที่ตำแหน่งเป็นตัวแทนที่สำคัญซึ่งผลผลิตคุณภาพของบุคคลจึงส่งผลให้สถานภาพของข้าราชการทั้ง 3 ประเภทมีความแตกต่างกัน ซึ่งตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยแบ่งได้เป็น 2 ระบบ คือ

1. ระบบชี้แจงวิชาการ (Academic Rank Classification หรือ A.R.C.) โดยแก่ตำแหน่งในสาย ก. ซึ่งแบ่งตามตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

2. ระบบจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (Position Classification หรือ P.C.) โดยแก่ตำแหน่งในสาย ข. และสาย ค. ซึ่งตำแหน่งขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความรับผิดชอบ เช่น หัวหน้างาน หัวหน้ากอง เป็นต้น (ดูกร ชั้นกลั่นรูป 2520 : 25)

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าลักษณะงานของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย นั้น งานหลักเป็นงานสอน งานวิจัย และงานบริการทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งต้องการความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ และบรรดามูลค่าของวุฒิต่าง ๆ เหล่านั้นต่างต้องการความเป็นอิสระทางวิชาการ ถ้าองค์กรที่เป็นแหล่งวิชาการ คือมหาวิทยาลัย ไม่มีความเป็นอิสระทางวิชาการ บุคลากรในมหาวิทยาลัยก็ย่อมไม่เป็นอิสระตามไปด้วย อันเป็นสิ่งที่กระทบความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ บุคลากรในมหาวิทยาลัยที่ตกตกอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลก็ย่อมมีกับข้าราชการพลเรือน โดยทั่วไปคือ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ จึงทำให้ได้ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพการรับราชการสักแต่มีข้าราชการสายวิชาการ (ดูกร ชั้นกลั่นรูป 2523 : 22)

สถานการณ์ของข้าราชการสามบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัย

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมีจุดเริ่มต้นเริ่มตั้งแต่จัดตั้งทบวงมหาวิทยาลัยขึ้น ใน พ.ศ. 2515 เหตุที่มีการตั้งทบวงมหาวิทยาลัยขึ้น สืบเนื่องมาจากการที่มหาวิทยาลัยทุกแห่งได้รวมมือกันเป็นกำลังต่อต้านการกระทำของคณะปฏิวัติ ใน พ.ศ. 2514 ว่ามหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีอิสระในการปกครองตนเอง มีเสรีภาพทางวิชาการในการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้โดยยึดถือความเป็นเลิศทางวิชาการ ถ้าสามารถแยกออกไปอยู่นอกระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลได้ก็จะดีที่สุดในปัจจุบันนี้ ก็ควรจะตั้งเป็นทบวงอิสระหรือเป็นทบวงในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี คณะปฏิวัติจึงได้ตั้งทบวงมหาวิทยาลัยขึ้น เป็นก้าวที่หนึ่งที่จะนำไปสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล แม้ว่ามีการจัดตั้งทบวงมหาวิทยาลัยขึ้นแล้วแต่ในการบริหารงานบุคคลในขณะนั้นก็ยังอิงตาม ก.ช. ตลอดจนมา (ประพจน์ นันทรามาศ 2523 : 83)

เมื่อได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งของข้าราชการทั่วประเทศจากการมีระบบชั้นประจำตำแหน่ง (Rank Classification หรือ R.C.) มาเป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (Position Classification หรือ P.C.) ใน พ.ศ. 2518 โดยการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้เริ่มดำเนินการเรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยขึ้น โดยออกกฎหมาย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 และจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 ประเภท

แม้ว่ามหาวิทยาลัยต่าง ๆ จะพยายามดิ้นรนเพื่อเป็นอิสระจากระบบราชการก็ตาม แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันความพยายามดังกล่าวก็ยังไม่สัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้แนวโน้มในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยจึงยังคงอยู่ในระบบราชการต่อไป (ประพจน์ นันทรามาศ 2523 : 96) เมื่อเป็นเช่นนี้ระบบบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยจึงเป็นอยู่ในสองระบบดังกล่าว ความแตกต่างด้านสถานภาพของบุคลากร

ในแต่ละสายงานย่อมเกิดขึ้นอย่างแน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการในสายบริการทางวิชาการและสายธุรการนั้นเปรียบเทียบกับสาย ก. ก็ว่าสายวิชาการแล้วกล่าวได้ว่าข้าราชการสาย ก. มีสถานภาพที่อำนวยความสะดวกในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ก็ว่าข้าราชการสาย ก. นั้นสามารถเลื่อนตำแหน่งและระดับในสายงานของตนได้โดยไม่ต้องผูกพันกับตำแหน่งทางด้านการบริหาร นอกจากนี้ กฎหมาย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 ข้อ 11 ยังกำหนดให้ข้าราชการสาย ก. ดำรงตำแหน่งในสาย ก. ได้อีกด้วย (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2525 : 1) ก็ตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน สำนัก หัวหน้าแผนกอิสระ รองคณบดี รองผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน สำนัก และหัวหน้าภาควิชาหรือแผนกวิชา

เมื่อเปรียบเทียบเฉพาะระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการแล้ว โดยทั่ว ๆ ไป ข้าราชการทั้งสองสายนี้มีสถานภาพที่ได้เปรียบและเสียเปรียบซึ่งกันและกันบางส่วน กล่าวคือ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการนั้นมีโอกาสดีกว่าสายธุรการในด้านการกำหนดตำแหน่ง ก็ยังสามารถเลื่อนระดับตนเองให้สูงขึ้นได้โดยไม่ต้องรอให้มีตำแหน่งว่าง หมายความว่า ไม่ต้องผูกพันกับตำแหน่งทางด้านการบริหาร เช่น หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง เลขานุการคณะ เลขานุการสำนัก เป็นต้น แต่ข้าราชการสายธุรการจำเป็นต้องผูกพันกับตำแหน่ง

สำหรับลักษณะที่ข้าราชการสายธุรการดีกว่าสายบริการทางวิชาการนั้นคือการที่สายธุรการมีการขอปรับขยายระดับของตนเอง ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับ 3-4 ตามหนังสือที่ ทบ 0202/ว.5 ลงวันที่ 21 กันยายน 2522 (ทบวงมหาวิทยาลัย 2522 : โฉมเลขหน้า)

เกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการได้มีคณะบุคคลและบุคคลศึกษาและแสดงทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ประชุม นวตยกุล (ประชุม นวตยกุล 2525 : 1-3) กล่าวถึงปัญหาของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ เมื่อเสนอต่อคณะกรรมการขึ้นมาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาบุคลากร สาย ข. และ ก. เมื่อวันที่ 6-8 สิงหาคม 2525 ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยประมวลได้เป็น 3 ประการ คือ

1. การไม่มีส่วนร่วมในองค์การบริหาร ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการจะไม่มีส่วนร่วมในองค์การบริหารในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อ.ก.น. มหาวิทยาลัย ทั้ง ๆ ที่ อ.ก.น. มหาวิทยาลัย มีหน้าที่บริหารเกี่ยวกับ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการด้วย

2. การไม่มีโอกาสดำรงตำแหน่งบริหารระดับสูง ตำแหน่งบริหารสูงสุดที่ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการสามารถดำรงตำแหน่งได้ คือ ระดับ ผู้อำนวยการกอง เท่านั้น

3. ความยากของการเลื่อนระดับ การเลื่อนระดับของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการจะมีลักษณะ เป็นนิรยะมิต คือ ทางกวบ ๆ เร็วลง ตำแหน่งมีน้อย คนที่ทดลองการมีมาก การเลื่อนระดับสูงขึ้นจะขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนสายงาน และการวิเคราะห์ตำแหน่งว่ามีปริมาณและความรับผิดชอบที่จะเลื่อนขึ้นไปได้หรือไม่

เลขา วัดโฆจิตร และคณะ (เลขา วัดโฆจิตร และคณะ ๆ 2523 : 530-548) ได้ศึกษาสถานการณ์ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาย ข. ไว้ดังนี้

สถานการณ์ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยถูกกำหนดโดยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่ขัดแย้งกับค่ารับราชการ
2. การบริหารงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล
3. ตัวข้าราชการเอง

นอกจากนี้ เลขา วัลไฟจิตร และคณะ ได้สรุปปัญหาสำคัญเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันผลิตบัณฑิตบริหารภาครัฐ ที่ได้เป็นกลุ่มประชากรไว้ดังนี้

1. เกิดความคับสนในการปฏิบัติงาน
2. ขาดความเหมาะสมในการกำหนดค่าที่ความรับผิดชอบ
3. มีความเหลื่อมล้ำในโอกาสของความก้าวหน้าในการรับราชการ

นอกจากนี้ ได้ศึกษาผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. การใช้ประโยชน์จากบุคลากรต่ำ เนื่องจากการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงสำหรับงานในมหาวิทยาลัย
2. ประสิทธิภาพของงานต่ำ เนื่องมาจากความเหลื่อมล้ำในโอกาสของความก้าวหน้าในลักษณะงานที่ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ เสียเปรียบข้าราชการสายงานอาจารย์ และข้าราชการในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานเดียวกัน ย่อมเป็นผลให้การปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นไม่เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงตามความมุ่งหมายของสายงานและตำแหน่งนั้น ๆ

โอกาสความก้าวหน้ามีข้อกำหนดเพียงการไม่คิดชั้นอย่างเดียวโดยไม่เปิดโอกาสให้มีขั้นกระโดด

3. ขาดแรงจูงใจสำหรับตำแหน่ง อันเนื่องมาจากข้อกำหนดของ ก.ม. เป็นผลให้มีการเข้าออกสูง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ซึ่ง เป็นงานที่ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญ

4. การมีอคติในตำแหน่ง เป็นผลมาจากความเหลื่อมล้ำในระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และโอกาสความก้าวหน้า ทำให้เกิดความลำเอียงในสายงาน และชื่อตำแหน่ง ตลอดจนลักษณะงานและคุณภาพของงาน เช่น เกิดความลำเอียงในการเลื่อนในแฉงามของศาสตราจารย์ (ระดับ 7) มากกว่าผลงานของนักวิจัย (ระดับ 7) และก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการประเมินผลงานตามมากว

ทางด้านสถานภาพของข้าราชการสายธุรกิจการใน ประถม นาคัตยที่ และ
 กณะ (ประถม นาคัตยที่ และกณะอื่น ๆ 2523 : 549-569) ได้ศึกษาสถานภาพ
 ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาย ก. ในลักษณะโดยรวมของระบบหรือใน
 เฉพาะภาค และในลักษณะเปลี่ยนแปลงของระบบหรือในเชิงจุลภาค ซึ่งผลสรุปได้ดังนี้

สถานภาพของข้าราชการสายธุรกิจการ ซึ่งอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. กลไกของระบบจำแนกตำแหน่ง

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นผู้ระดับที่สูงขึ้น
 เป็นเหตุให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการสายธุรกิจการ

2. การจรรยาบรรณของ ก.ม.

ก.ม. มีบทบาทน้อยและไม่สามารถทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ จะเลียนแบบ ก.พ.

3. การจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

การจัดแบ่งส่วนราชการทำให้องค์การมีลักษณะแคบ ยากแก่การขยายงาน
 ทำให้โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสายธุรกิจการน้อยกว่าหน่วยงานอื่น

กลุ่มผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบในผลรวมของระบบไว้ดังนี้

1. ข้อเปรียบเทียบระบบการบริหารงานบุคคลในระบบชั้น (ระบบเดิม)

และระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบปัจจุบัน)

โดยส่วนรวมแล้วระบบจำแนกตำแหน่งถืออำนาจประโยชน์แก่ข้าราชการ
 ขึ้นผู้น้อยมากกว่าระบบเดิม

2. ข้อเปรียบเทียบสายงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย

ข้าราชการสายวิชาการได้เปรียบสายอื่น ๆ ในทุกด้านทั้งเนื้อหาและ
 แบบวิธี ส่วนสายบริการทางวิชาการดีกว่าสายธุรกิจการในด้านการกำหนดตำแหน่งและ
 ความก้าวหน้าในการรับราชการ

3. ข้อเปรียบเทียบระบบ ก.ม. กับ ระบบ ก.พ.

ก.ม. ควรจะมีบทบาทของตนเองและมีความเป็นอิสระพอสมควร

จากการเปิดเผยว่าข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาย ก. กับข้าราชการพลเรือนในระบบ ก.พ. ไม่มีที่ว่างแยกต่างกันในตำแหน่งสถานภาพ แต่ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาย ก. โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยที่มีขนาดเล็กจะมีความตึงเครียดในการรับราชการค่อนข้างจำกัด ทั้งนี้สืบเนื่องจากลักษณะของวงการทำงานที่มีความกว้างค่อนข้างจำกัด มากที่จะขยายงานได้ การแบ่งส่วนราชการยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่ง

โดยสรุปแล้ว เมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการกับสายตุลาการนั้น ข้าราชการสายบริการทางวิชาการจะมีลักษณะที่ดีกว่า คือสามารถเลื่อนระดับสูงขึ้นได้ โดยไม่ต้องรอให้มีตำแหน่งว่างเสียก่อน ส่วนสายตุลาการนั้นจะต้องรอให้มีตำแหน่งว่างและใช้คุณสมบัติอย่างอื่น เช่น ปริมาณงาน การควบคุมบังคับบัญชา และจำนวนผู้รับบริการ เป็นเครื่องกำหนดระดับตำแหน่ง กล่าวคือมีโอกาสในความก้าวหน้าในระยะยาวดีกว่าสายตุลาการ ส่วนระยะต้นสายบริการทางวิชาการมีความก้าวหน้าเสมอกับสายตุลาการ เพราะการเลื่อนระดับขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์เดียวกัน แต่สายบริการทางวิชาการอาจเสียเปรียบที่ไม่สามารถเลื่อนระดับโดยอัตโนมัติจนถึงขั้นตำแหน่งระดับ 4

ธรรมนูญ โสภารัตน์ (ธรรมนูญ โสภารัตน์ 2525 : 7-10) ได้เสนอเอกสารทางวิชาการที่ประชุมสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร สาย ข. และ ก. ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 6-8 สิงหาคม 2525 ได้กล่าวถึงสถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายตุลาการไว้ว่า

สาย ข. และ ก. นั้นเสียเปรียบเพราะไม่มีสภาข้าราชการสาย ข. และ ก. เป็นของตัวเอง คำหาจการต่อรองจึงไม่มี อาจจะมีบางมหาวิทยาลัยก่อตัวกันขึ้นแต่การจัดตั้งไม่ได้อัตโนมัติที่ควร เพราะก้ำกึ่งเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับตนเองเท่านั้น นอกจากนี้ให้พิจารณาถึงการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสาย ข. และ ก. ซึ่งมีเขตแดนที่แยกต่างกันอย่างชัดเจนและแตกต่างกันมากขึ้นหากนำเอาสาย ก. มาพิจารณา รวม กล่าวคือ

พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยในปัจจุบันนี้ เปิดโอกาสให้สาย ก. มีชั้นวิ่งโคสูง และได้คะแนนไม่ติดชั้น กฎหมายนี้จึงกำหนดให้สาย ก. ดำรงตำแหน่ง มีทั้งประจำตามข้อ 11 (ก) (1) ถึง (8) คือ อธิการบดีจนถึงหัวหน้าภาควิชา ส่วนสาย ข. และ ค. ในปัจจุบันหากมีชั้นสูงของเงินเดือนเป็นเกณฑ์แล้ว สาย ข. ได้เปรียบกว่าสาย ก. คือ สาย ข. บางตำแหน่งมีชั้นวิ่งสูงถึงระดับ 9 ส่วนสาย ก. บางตำแหน่ง (ซึ่งมีน้อย) มีชั้นวิ่งสูงเพียงระดับ 8 เท่านั้น

ในปีการศึกษา 2525 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้มีการประชุมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาปรับปรุงการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัย สาย ข. และ สาย ก. (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2523 : 1-3) ซึ่งมีผลสรุป เป็นมติที่ประชุมดังนี้

การแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการได้กำหนดเป็น 2 ระยะ คือ ระยะสั้นและระยะยาวต่อเนื่องกัน คือ การแก้ไขในระยะสั้น

1. การแบ่งสายงาน

เพื่อให้การแก้ปัญหาเป็นไปโดยรวดเร็ว ควรให้มี 3 สาย (ก. ข. และ ค.) ตามเดิม แต่ควรระบุให้ชัดเจนว่า ตำแหน่งใดเป็นสาย ข. หรือ สาย ก. เพื่อให้ไม่สับสน

2. การเลื่อนตำแหน่ง สาย ข. และ ค.

ควรกำหนดตำแหน่งในสาย ข. ที่เป็นระดับควย เช่น บรรดาศักดิ์ (ระดับ 3-6) นักแนะแนวการศึกษา (ระดับ 3-6) ให้สามารถเลื่อนตำแหน่งโดยทะลุชั้นเงินเดือนได้ทุกตำแหน่ง เช่น เกี่ยวกับสาย ก.

นอกจากนี้ เห็นว่าการปรับปรุงระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นอีก 1 ระดับ โดยปรับระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งให้เพิ่มขึ้นด้วย ดังนี้

ตำแหน่งที่เริ่มจากระดับ 1 ซึ่งเดิมสามารถเลื่อนหรือสอบกระโดดได้เพียง
ระดับ 3 ให้สามารถเลื่อนหรือสอบกระโดดได้ถึงระดับ 4

ตำแหน่งที่เริ่มจากระดับ 2 ซึ่งเดิมสามารถเลื่อนหรือสอบกระโดดได้เพียง
ระดับ 4 ให้สามารถเลื่อนหรือสอบกระโดดได้ถึงระดับ 5

ตำแหน่งที่เริ่มจากระดับ 3 ซึ่งเดิมสามารถเลื่อนหรือสอบกระโดดได้เพียง
ระดับ 5 ให้สามารถเลื่อนหรือสอบกระโดดได้ถึงระดับ 6 (7) เป็นต้น

เหตุผลที่สนใจในการแก้ไขนี้คือ เพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีคุณวุฒิ ความรู้ความ
สามารถปฏิบัติงานในสาย ข. และสาย ก. ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งใน 7 ประการที่นำเสนอ
การแก้ไขในระยะยาว

1. ให้รวมข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยทุกประเภทเข้าด้วยกันเป็นสาย
เดียว มีเหตุผลว่าแต่เดิมก็เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยโดยไม่มีแบ่งสายงาน
แต่ใช้ตำแหน่งและลักษณะงานกำหนดอยู่แล้ว นอกจากนั้นยังเป็นการขจัดการแตกแยก
ของข้าราชการระหว่างสายอีกด้วย

สำหรับการเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ให้ใช้เกณฑ์
ความดีความชอบตำแหน่งด้วยวิธีต่อไปนี้

- ก. การคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก
- ข. การวิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพของงาน
- ค. การประเมินผลงานทางวิชาการ วิจัย เป็นต้น ทั้งนี้โดยพิจารณาว่าลักษณะ
งานใดสมควรเลื่อนระดับโดยวิธีใด

2. ให้กำหนดอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่าจากบัญชีของข้าราชการพลเรือนสามัญ

3. ให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุ การแต่งตั้ง วิธีการทดลองปฏิบัติ

ราชการ และวินัยของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ในสองปีต่อมาคือ ในปี พ.ศ. 2525 มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้จัดสัมมนา เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรสาย ข. และสาย ก. เมื่อวันที่ 6-8 สิงหาคม 2525 โดยได้เชิญบุคลากรสาย ข. และ สาย ก. จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เข้าร่วมสัมมนาและมีวิทยากรที่สนใจและเข้าใจลักษณะการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ซึ่งการสัมมนาในครั้งนี้ ได้สรุปปัญหาที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และสายธุรการ ไว้ดังนี้

สรุปประเด็นการประชุมสัมมนากลุ่มย่อยที่ 1. ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคไว้ว่า สาย ข.

1. การเสียเปรียบ สาย ก. และสาย ค. กล่าวคือประโยชน์และพึงมีสิ่งได้ เช่นสาย ก. (ตำแหน่งทางวิชาการไม่มี) การเลื่อนระดับเงินเดือนในสาย ก. บางระดับสามารถเลื่อนได้โดยการกระโดด

2. การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของ ก.ม. เท่าที่ผ่านมามีซ้ำ และไม่มีความเหมาะสมกับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีลักษณะงานและปริมาณงานแตกต่างกัน

สาย ก.

1. โอกาสความก้าวหน้ามีน้อย เนื่องจากถูกจำกัดโดยระดับเงินเดือน

2. ตำแหน่งบริหาร (ประจำ) ภายในมหาวิทยาลัยทางสาย ข. และสาย ก. มีอยู่จำกัด หากเปิดโอกาสให้สาย ก. มาดำรงตำแหน่ง ข้าราชการในสาย ข. และ ก. จะไม่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้า

3. ก.ม. ใ้มีหนังสือเวียนเกี่ยวกับการกำหนดเลื่อนระดับของข้าราชการสาย ข. และ ก. เช่น ระดับ 5 เป็นระดับ 6 จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับหรือขั้นที่ ก.ม. กำหนดไว้ ทำให้ไม่สามารถเลื่อนระดับของข้าราชการสาย ข. และ ก. ที่มีความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งนั้น ๆ ได้

4. ข้าราชการสาย ข. และ ค. (บางสถาบัน) ไม่มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานระดับคณะ สำนัก เพราะกรรมการประจำคณะ/สำนัก มาจากข้าราชการสาย ก. ทั้งสิ้น

5. ตามระเบียบการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานภายในประเทศของทบวงมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้เฉพาะข้าราชการในสาย ก. เท่านั้น

สรุปประเด็นการประชุมมีขนาดกลุ่มย่อยข้อที่ 2 โลกกล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคไว้ว่า

1. การเลื่อนระดับของข้าราชการในสายต่าง ๆ เป็นไปโดยยาก ทั้ง ๆ ที่มีมาตรฐานกำหนดค่าแห่งไว้แล้ว

2. ในปัจจุบันการให้ข้าราชการสาย ก. มาดำรงตำแหน่งทางบริหารซึ่งควรจะเป็นข้าราชการสาย ข. หรือ ค. เช่น ตำแหน่งเลขานุการคณะ/สำนัก หรือผู้อำนวยการสำนัก เป็นการปิดกั้นความก้าวหน้าของข้าราชการในสองสายนี้

3. การที่ข้าราชการสาย ข. และ ค. ไม่ได้เข้าร่วมเป็น อ.ค.ม. มหาวิทยาลัย ทั้ง ๆ ที่ทบวงเปิดกว้างให้ประชาเลือกได้ถึง 5 คน จากกรรมการโดยตำแหน่งแล้ว ทำให้ข้าราชการสาย ข. และ ค. ขาดหลักประกันในความเสมอภาคในการบริหารงานบุคคล

4. ในปัจจุบันข้าราชการในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 (ปริญญาตรี) สามารถสอบปรับอัตราตัวเองเป็นระดับ 4 ได้ แต่พอถึงระดับ 4 ไม่สามารถสอบปรับตัวเองเป็นระดับ 5 ได้ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. กรณีของพนักงานพิมพ์ที่ระดับ 3 หรือสายงานใกล้เคียงกัน เช่นช่างพิมพ์ไม่สามารถเลื่อนเป็นระดับ 4 ได้ เพราะไม่มีมาตรฐานกำหนดค่าแห่งรองรับ

6. ในกรณีมหาวิทยาลัยที่ยังไม่มีการจัดองค์การในคณะให้เป็นรูปแบบเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหาในการเพิ่มวิทยฐานะของบุคคลที่อยู่ในคณะนั้น ๆ เพราะไม่มีกฎหมายรองรับ

7. ความสัมพันธ์ของการกำหนดตำแหน่งในสาย ข. และ ค. กับความเป็นจริง ที่ได้เกิดความแตกต่างและ เสียชีวิตของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น ๆ

8. ระบบบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรในสาย ข. และ ค. ให้คล่องตัวเหมือนสาย ก. เช่น การลาศึกษาต่อ และ ใ้คุณเลื่อนขั้น ทำให้มหาวิทยาลัยต้องเสียเวลาและโอกาสที่จะไ้คนไว้ใช้ในราชการ

9. ข้าราชการในสาย ข. และ ค. ไม่มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในระดับสูงได้ เพราะมีกฎหมายบังคับอยู่

สรุปประเด็นการประชุมสัมมนาในกลุ่มย่อยที่ 3 ซึ่งสรุปปัญหาที่น่าสนใจ คือ

1. หน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ได้รับอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอกับงาน ทำให้การบริหารงาน เป็นไปด้วยความลำบาก

2. ผลกระทบการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยขาดความรู้ในกฎ และระเบียบ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงาน

3. การส่งบุคลากร เข้าฝึกอบรมและงานไม่ตรงตามสายงาน

4. การวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ เป็นไปด้วยความล่าช้า

5. การที่บุคคลต่างสายงานมาลงในตำแหน่งซึ่งไม่ใช่สายงานของตนทำให้ สก้กกันความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานตรงสายงาน

สรุปประเด็นการประชุมสัมมนาในกลุ่มย่อย กลุ่มที่ 4 ที่น่าสนใจ คือ

1. การเลื่อนระดับของสาย ข. และ ค. เพดานขั้นที่ว่างไว้กว้างมาก ไหลไปไ้ไม่ไ้ลด ทำให้เกิดการ เปลี่ยนตำแหน่ง เติมเพื่อขยายเพดานขึ้น

2. การพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่งของสาย ข. และ ค. อ.ก.น. มีอำนาจวิเคราะห์ได้เพียง 2 ระดับ ที่สูงจากรุ่นเท่านี้ (ไม่เกิดระดับ 5) ในขณะที่ สามารถวิเคราะห์ทางสายวิชาการไ้สูงถึงระดับ 9

3. การปรับวุฒิของแต่ละระดับในบางตำแหน่ง มาจากรุ่นกำหนดตำแหน่ง กำหนดในระดับที่ว่าง แต่กำหนดวุฒิในระดับสูงไว้เต็ม ทำให้ผู้ที่ไปศึกษาต่อไม่ สามารถปรับวุฒิไ้

และสรุปประเด็นการประชุมกลุ่มย่อยกลุ่มที่ ๑ ซึ่งเป็นกลุ่มสุดท้าย ไว้ดังนี้

1. การเข้าสู่ตำแหน่งโศภวิเคราะห์งานของสาย ข. และ ค. อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยไม่ได้อ่านหาพิจารณาต้องเสนอ อ.ก.ม. ทำให้การวิเคราะห์งานล่าช้า ถ่วงรุดกอยนาน ในขณะที่สาย ก. อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยสามารถอนุมัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จักกพบไปถึงระดับ ๑

2. ตำแหน่งงานบางตำแหน่ง เช่น สิบตรีที่กับธุรการมีข้อแตกต่างกันในการเข้าสู่ตำแหน่ง ทั้งที่ข้อดีเหมือนกัน เช่นพนักงานสิบตรีที่หลังจากสอบเข้าทำงานแล้ว เมื่อจะเลื่อนระดับทุกครั้งจะคงสอบประเมินผลจากการสิบตรีที่ถ่วง

3. การศึกษา ปริญญาตรี ๓ ปี มีโอกาสน้อยกว่าสาย ก. เช่น ตำแหน่งที่ กำหนดวุฒิปริญญาตรีต้องสมัครโอกาสจะศึกษาต่อ ตำแหน่งที่กำหนดวุฒิปริญญาตรีเพียงปริญญาตรี ก็จะไม่มีโอกาสไปศึกษาต่อปริญญาโท (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2525 : 1-24)

จากแนวถ้อยแถลงต่าง ๆ เหล่านี้จะเห็นได้ว่าเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงในมหาวิทยาลัยของไทยในปัจจุบัน ทั้ง ๆ ที่ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 สาย คือ สาย ก. สาย ข. และสาย ค. ต่างมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้โดยแต่ละสายก็ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามสายงานของตน แต่ทั้ง 3 สายก็จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานรวมทั้งเรื่องจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ไปทั่วก็ดี ไม่ควรก่อให้เกิดความไม่เป็นที่พอใจเรื่องของการก้าวหน้าก้าวหน้า รวยได้หรือสิทธิพิเศษ เป็นต้น อันเป็นผลมาจากกฎระเบียบ ซึ่งกำหนดโดย อ.ก.ม. หรือระบบบริหารภายในของแต่ละมหาวิทยาลัย อีกประการหนึ่งคือ ธรรมชาติของบุคลากรของแต่ละมหาวิทยาลัยย่อมเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ เช่นกันที่ส่งผลต่อสถานการณ์ของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ

เมื่อพิจารณาเฉพาะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีวิทยาเขตถึง 8 วิทยาเขต โดยมีวิทยาเขตมากที่สุดในประเทศไทย และกระจายอยู่

ทั่วประเทศ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคนี้แล้ว สถานภาพของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการและสายธุรการอื่นเป็นผลมาจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยระดับตรีและตรีโท พ.ศ. 2517 และการบริหารงานภายในของมหาวิทยาลัยย่อมเป็นเรื่องวิทยาศึกษา และสถานภาพของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการและสายธุรการที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจในการทำงาน การศึกษาดวงนี้ประกอบที่หัวใจใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงาน ผลที่ได้อาจเป็นสิ่งมีนัยแก่ผู้บริหารทั้งระดับวิเทศและระดับมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป มาทดสอบข้าราชการสายบริหารทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ออกมาต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลถึงความพอใจและไม่พอใจในการทำงานตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก

เนื่องจากข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสายบริหารทางวิชาการและสายธุรการมีสถานภาพที่ต่ำกว่าสายวิชาการ จึงเท่าเทียมว่าข้าราชการเหล่านั้นมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงานอย่างไร เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่าความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งในการทำงาน งานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและกระตือรือร้นที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และในทางตรงกันข้าม หากผู้ทำงานไม่มีความพอใจในงานที่ทำอยู่ย่อมเสี่ยงที่จะเกิดแก่นท่วงงานหรือดงถดถอยนั้น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2522 : 241)

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กได้รับความสนใจและเป็นตัวหลักในการวิจัยด้านอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร (สมยศ นาวีการ 2521 : 98) ผู้วิจัยเห็นว่าการนำเอา

แนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กมาทดสอบเกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะสามารถศึกษาได้ถึงประสิทธิผลภายในการทำงานของข้าราชการเหล่านั้น

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ทำให้สร้างทฤษฎีขึ้นมาเรียกว่า Motivation-Hygiene Theory (เฮิร์ซเบิร์ก วิชาการ 2522 : 99 อ้างอิงมาจาก Herzberg 1959 : unpagged) และเรียกชื่ออย่างอื่น คือ Motivation-Maintenance Theory และ Dual Factor Theory (ธรรมณี นาวีการ 2521 : 98 อ้างอิงมาจาก Herzberg 1959 : 1066) ได้กระทำขึ้นจากการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน จากบริษัทที่ทำเป็นงานด้านอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) โดยวิเคราะห์คำตอบจากคำถามที่บรรจุข้อความทั้งสิ้น 5,000 ประโยค ประโยคต่าง ๆ ทั้งหมดล้วนเป็นประโยคที่อธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบที่กำหนดความพอใจในงาน 12 ชนิด คือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีงานมีอยู่ นโยบายบริหารและการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว (แมงน็อก พงษ์สามารถ 2519 : 265 อ้างอิงมาจาก Tiffin 1965 : 349-350)

จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ ได้สรุปแนวความคิดไว้ว่า องค์ประกอบที่ส่งผลถึงความพอใจในการทำงานกับองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความไม่พอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่แยกจากกันไม่เหมือนกัน เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากสิ่งสองพวก องค์ประกอบทั้งสองอย่างนี้ คือ

1. องค์ประกอบทางแรงจูงใจ (Motivation factors) หรือเรียกว่าตัวกระตุ้น องค์ประกอบนี้เป็นตัวทำให้เกิดความพอใจ (Satisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่กระทำ คนจะถูกรู้สึกได้เต็มผลผลิต

หรือเป็นตัวหนุนกำลังให้ทำงานหนักขึ้น เช่น งานที่ล่า ความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ องค์ประกอบเหล่านี้เป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีค่าที่ละเอียดเป็นคุณแก่งาน ซึ่งทำให้มีฉันทภาพและความกึกสร้างสรรคเพิ่มขึ้น

2. องค์ประกอบทางอนามัย (Hygienic factors) หรือเรียกว่าตัวกำจุน ถ้าขาดองค์ประกอบนี้ไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจ (dissatisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะของการทำงาน องค์ประกอบทางอนามัย เช่น สภาพแวดล้อมของการทำงาน การบริหารงานของหัวหน้างาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ของการนิเทศงาน ถ้าไร ผลประโยชน์ และบริการ เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์แต่น้อยกับแรงจูงใจของพฤติกรรมที่จะทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น องค์ประกอบนี้จะนำไปสู่ความไม่พอใจถ้าสิ่งเหล่านี้ไม่มี แต่ถ้าสิ่งเหล่านี้มีก็ไม่ได้ช่วยให้เกิดความพอใจมากนัก เพราะบุคคลากรอาจรู้สึกว่าถึงอย่างไรก็มีได้อยู่แล้ว เป็นข้อจำกัดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้อ่อนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น การให้ความสนใจหรือความระมัดระวังที่ต่อกับองค์ประกอบทางอนามัยจะเป็นสิ่งที่ดีว่าเป็นเพียงเป็นเงื่อนไขที่ไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ

โดยสรุปแล้ว องค์ประกอบทางอนามัยจะช่วยสนองความต้องการที่จะหลีกเลี่ยง (avoidance needs) แต่องค์ประกอบทางแรงจูงใจจะช่วยสนองความต้องการอยากจะมี หรืออยากจะทำ (approach needs) (เฮริชเบิร์ก วิวัฒนาการ 2522 : 99)

จากแนวคิดของเฮริชเบิร์กที่กล่าวมาซึ่งแยกออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทางแรงจูงใจ และองค์ประกอบทางอนามัย พอจะเทียบกับแนวความคิดของมาสโลว์ (Abraham Maslow) เกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้น

คือ

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกที่สุดของมนุษย์ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม การออกกำลังกาย เป็นต้น

2. ความต้องการในความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความมั่นคงปลอดภัย การสะสมสมบัติ และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะคบหาสมาคมกับผู้อื่น และรวมเป็นหมู่พวก

4. ความต้องการเกณ (Ego Needs) แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

ก. อีโก้สตรีแห่งตน (Self-esteem) คือความรู้สึกที่ว่า ตนเองมีความหมาย มีความสำคัญ เป็นความต้องการในความมั่นใจแห่งตน ความต้องการเป็นอิสระ ความต้องการที่จะเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการที่จะมีคุณธรรมความรู้

ข. ความมีเกียรติ (Reputation) คือ ความต้องการในตำแหน่งความเป็นที่นิยมยกย่อง และเคารพนับถือจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะสำเร็จสมบูรณ์ด้วยตนเอง (Self-fulfillment Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ คิดเอง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้โดยไมต้องรับคำสั่งจากใคร หรืออาศัยคนอื่น (นิพนธ์ ศศิธร 2523 : 146-147)

สามารถแสดงเปรียบเทียบแนวความคิดให้เห็นชัดได้ตามตาราง ดังนี้

ตาราง 4 เปรียบเทียบแนวความคิดของมาส์โลว์กับแนวความคิดของเฮิร์ชแมนเบิร์ก

แนวของมาส์โลว์	แนวของเฮิร์ชแมนเบิร์ก	
ความสำเร็จสมบูรณ์ด้วยตนเอง	องค์ประกอบทางแรงจูงใจ	ภาระของงาน ความสำเร็จ โอกาสที่จะเติบโต ความรับผิดชอบ
ศักดิ์ศรี และ เกียรติยศ		ความก้าวหน้า ความเป็นที่ยกย่อง ตำแหน่งฐานะ
ความเป็นหมู่คณะ และกิจกรรมสังคม	องค์ประกอบทางนาม	ความสัมพันธ์ส่วนตัว กับผู้อื่นกับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน กับผู้อยู่ใต้อับกับบัญชา
ความปลอดภัยและความมั่นคง		การอำนวยความสะดวก
		นโยบายและการบริหารงาน
ความต้องการทางเสรีวิเสภา		ความมั่นคงในงาน
		การทำงาน
	เงื่อนไขในการทำงาน	
	เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว	

ปัจจัยภายนอก

ตารางแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทางอารมณ์เป็นการสนองความต้องการที่ต่ำ และองค์ประกอบทางแรงจูงใจเป็นการสนองความต้องการชั้นสูง (โรเจอร์ สกีเนอร์ 2523 : 149 อ้างอิงมาจาก Davis 1967 : 37)

นอกจากนี้โรเจอร์สกีเนอร์ได้วิเคราะห์บุคคลโดยยึดความสนใจต่อการทำงานของเขว่าเป็นหลัก จะแบ่งคนได้ 2 พวก คือ

1. พวกเสาะหาแรงจูงใจ (Motivation Seekers) คือพวกที่ฝังใจกับเนื้อหาของงาน ต้องการงานให้ดีที่สุด ไม่คำนึงถึงมีจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มากนัก เป็นพวกที่ต้องการการตอบสนองควบคู่กับงานที่ทำ (job content หรือ job activities) พวกนี้จะแสดงออกด้านองค์ประกอบทางแรงจูงใจ

2. พวกเสาะหาการบำรุงรักษา (Maintenance Seekers) พวกนี้เห็นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ถ้าสถานที่ทำงานสวยงาม เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่พอใจ เขาก็จะพอใจงานที่ทำ ต้องการที่จะสนองความต้องการของตนด้วยสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำ หรือที่ทำงาน (job context) พวกนี้จะแสดงออกด้านองค์ประกอบทางอารมณ์ (แมงน้อย พงษ์สามารถ 2519 : 266)

ถ้าพิจารณาจากทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor) แล้ว พวกเสาะหาแรงจูงใจเทียบได้กับบุคคลตามทฤษฎี Y และพวกเสาะหาการบำรุงรักษาเทียบได้กับบุคคลตามทฤษฎี X โดยแม็กเกรเกอร์ได้ตั้งสมมติฐานของทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

ทฤษฎี X

1. คนโดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และพยายามที่จะหลีกเลี่ยง หลีกเลียง เมื่อมีโอกาส
2. เพราะคนเป็นเช่นนี้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการ ชมเชย หรือลงโทษ เพื่อให้คนพยายามทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ

3. คนโดยทั่วไปชอบที่จะทำงานตามคำสั่ง มีความปรารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นเพียงเล็กน้อย มีความต้องการในความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y

1. ความพยายามทั้งกายและทางจิตที่ไร้อุปสรรคในการทำงานนั้น ก็มีสภาพเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

2. การควบคุมภายนอกและการขู่ว่าจะลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้คนพยายามทำงาน เพื่อบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ มนุษย์พยายามที่จะนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อจะทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัล หรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ

4. ภายใต้สภาวะการที่ที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ ไม่เพียงแต่จะยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้น ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย

5. คุณสมบัติที่ดี เช่น มีวินัย มีความเฉลียวฉลาดกว้างไกล มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ มีกระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย

6. ภายใต้สภาวะการของการดำรงชีวิต ในระบอบอุตสาหกรรมยุคใหม่ สถิติปัญหาของมนุษย์ยังไม่ถูกใช้ให้เต็มที่ (เสริมศักดิ์ วิทยาศาสตร์ 2522 : 89-90)

ทัศนะของเดิร์ชเบิร์ก ซึ่งให้เห็นถึงความต้องการเบื้องต้นสองอย่างของคนในการทำงาน คือ ความต้องการอย่างแรกเป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความไม่พอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความต้องการดังกล่าวนี้อาจจะตอบสนองได้จากปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมประเภทต่าง ๆ นั่นคือ องค์ประกอบทางดราม่า ความต้องการอย่างที่สองเป็นความต้องการของบุคคลที่จะใช้ความสามารถของตัวเองและต้องการความก้าวหน้า ความต้องการนี้จะตอบสนองได้โดยมีปัจจัยตัวกระตุ้นประเภทต่าง ๆ นั่นคือ

องค์ประกอบทางแรงจูงใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทําและแสดงให้เห็น เป็นนัยว่าจะนำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่ถึ้น (สมยศ นาวีการ 2521 : 97) นอกจากนี้จะช่วยทำให้เราเข้าใจได้ว่า ทำไมบางคนเกลียดงานที่ทํา แต่ก็ยังทํางานในหน่วยงานเก่า แต่บางคนตรงกันข้าม บางคนเรีกงานที่ทําแต่ก็ลาออกจากหน่วยงานที่ตนเองทํางานอยู่ เหตุผลก็คือ เพราะมีองค์ประกอบสองอย่างที่แตกต่างกัน และมีผลต่อความรู้สึกนี้: สิ่งที่กำหนดให้บุคคลมีความรู้สึกต่องานที่เขาทํานั้น เป็นองค์ประกอบทางแรงจูงใจ ถ้าแปรที่ป็นอิทธิพลต่อบุคคลให้มีความรู้สึกต่อหน่วยงานที่เขาทํานั้น เป็นองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมหรือองค์ประกอบทางอ้อม องค์ประกอบทางอ้อมนั้น จำเป็นจะต้องมีอย่างเพียงพอ มิฉะนั้นแล้วก็จะไม่ดึงดูดให้คนเข้าร่วมเป็นสมาชิกของหน่วยงานนั้น แต่องค์ประกอบทางอ้อมมิได้ช่วยทำให้คนทํางานดีขึ้น หรือมีความขยันขันแข็งในการทำงาน และไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทํางาน แต่ถ้าหากว่าไม่มีองค์ประกอบนี้ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจกับบุคคลากร (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2522 : 99-100) ในองค์การที่เป็นทางการผู้บริหารบางคนมีความเชื่อว่าการมีโครงการผลประโยชน์พิเศษจะเป็นสิ่งจูงใจ แต่จริงแล้วเป็นแค่เพียงสิ่งที่บำรุงรักษาเท่านั้น ไม่ได้สร้าง ความพอใจให้เกิดขึ้นเลย ในทางกลับกันองค์ประกอบทางแรงจูงใจซึ่งเป็นตัวกระตุ้นยอมเป็นองค์ประกอบที่จูงใจบุคคลแต่ละบุคคล แต่อย่างไรก็ตามการขาดสิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจกับบุคคล

แนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงานพอสรุปได้

ดังตาราง 5

ตาราง 5 แนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน

องค์ประกอบทางแรงจูงใจ	องค์ประกอบทางอนามัย
<p>ตัวทำให้พอใจ</p> <p>กระตุ้นให้ทำงานและยกระดับการทำงาน งานที่ทำ (job content)</p> <p>— ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ</p> <p>องค์ประกอบ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หน้าที่ของงานที่ทำ 2. ความสำเร็จ 3. การยกย่องนับถือ 4. ความก้าวหน้า 5. ความรับผิดชอบ 	<p>ตัวทำให้ไม่พอใจ</p> <p>รักษาและป้องกันงานที่ทำ ที่ทำงาน (job context)</p> <p>— ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน</p> <p>องค์ประกอบ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สภาพแวดล้อมของงาน 2. การบริหารงาน 3. เงินเดือน 4. ความสัมพันธ์ของการนิเทศงาน 5. ผลประโยชน์และบริการ

(เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2522 : 100)

จากตารางสรุปได้ว่า ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้น เกี่ยวพันกับที่ทำงานมากกว่างานที่ทำ ถึงนั้นจึงเป็นเหตุแห่งจูงใจหรือตัวเหตุก้ำกึ่งเพียงส่วนน้อยต่อคนส่วนใหญ่ ตัวที่ทำให้พอใจเกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง จึงเป็นตัวเหตุก้ำกึ่งที่สำคัญ แต่จะอย่างไรก็ตาม ตัวทำให้ไม่พอใจนี้จะมองข้ามไปเสียไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ความพอใจเกิดขึ้นง่าย และที่เรียกว่าองค์ประกอบทางอนามัยนั้น เพราะเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการทำงาน เงินเดือน การนิเทศงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ค่าตอบแทนล่วงเวลา ค่าตอบแทนพิเศษ ชื่อเสียงของสถาบัน

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบทางอนามัยที่เราจะต้องจัดหาให้ บุคลากร เพื่อป้องกันความไม่พอใจ แต่เราจะต้องไม่ลืมว่าองค์ประกอบทางอนามัย เป็นการสนองความต้องการที่ป้องกันมิให้ระคายเคืองต่างอันลุดลง แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระคายเคืองทางงานสูงขึ้น เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะลองพิจารณาว่า จะเน้นการนำโดย อาศัยองค์ประกอบทางแรงจูงใจ หรือองค์ประกอบทางอนามัย คนที่ขาดองค์ประกอบทางแรงจูงใจเขาถึงทำงานตามปกติ แต่จะไปหาความสุขนอกหน่วยงาน คนที่เน้น องค์ประกอบทางอนามัยมักจะ เองงานหลักตามหน้าที่เป็นอาชีพหรือเป็น เครื่องมือ เพื่อที่จะให้ใครบางคน (เสริมศักดิ์ วิทยาศาสตร์ 2522 : 100-101)

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในลักษณะของบุคคลที่แสวงหาองค์ประกอบทางแรงจูงใจ กับบุคคลที่แสวงหาองค์ประกอบทางอนามัย ตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก สรุปได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบความแตกต่างในลักษณะบุคคลตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก

ผู้แสวงหาองค์ประกอบทางแรงจูงใจ	ผู้แสวงหาองค์ประกอบทางอนามัย
<ol style="list-style-type: none"> 1. เน้นที่ธรรมชาติของงานที่ทำ 2. ผูกพันตนเองกับจุดประสงค์ของโรงเรียนและของวิชาชีพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เน้นที่ธรรมชาติของสิ่งแวดล้อม 2. ผูกพันกับจุดประสงค์ส่วนตัว หรือจุดประสงค์ข้างนอกโรงเรียนและทำงานในโรงเรียนเพื่อเป็นเครื่องมือให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัว

ตาราง 6 (ต่อ)

ผู้แสวงหางานที่ประกอบทางแรงจูงใจ	ผู้แสวงหางานที่ประกอบทางอนามิย์
3. มีความอดทนต่อองค์ประกอบทางอนามิย์ และสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี	3. มีความกังวลกับองค์ประกอบทางอนามิย์ เช่น เงินเดือน ห้องพัก
4. ไม่ค่อยยินดีทำอะไร เมื่อองค์ประกอบทางอนามิย์ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น	ยศ ตำแหน่ง อำนาจ นโยบายของผู้บริหาร ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. รู้สึกเฉย ๆ ไม่ค่อยแสดงออกเมื่อไม่สมหวังในองค์ประกอบทางอนามิย์	4. แสดงออกเกินขีดที่มีความพอใจในองค์ประกอบทางอนามิย์
6. มีความภูมิใจและพอใจยิ่งในความสำเร็จของงานที่ได้กระทำไปแล้ว	5. แสดงออกถึงความไม่พอใจอย่างชัดเจนเมื่อไม่สมหวังในองค์ประกอบทางอนามิย์
7. มีความสุขที่ได้ทำงาน	6. มีความพอใจแก่เพียงเล็กน้อยต่องานที่ตนเองทำสำเร็จ
8. ทำงานลับหลังแบบปิดทองหลังพระได้	7. ไม่สนใจในคุณภาพของงานที่ตนเองทำ
9. สนใจและสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ	8. ชอบทำงานเอาหน้า
10. ซื่อสัตย์ในวิชาชีพ	9. สนใจและกระทำแต่งานสังคม
11. ยอมรับในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	10. เอาวิชาชีพเป็นเครื่องบังหน้า
	11. ไม่ค่อยยอมรับผู้บังคับบัญชาบางครั้ง ทำตนเหมือนผู้บริหารระดับสูงมากกว่าที่ผู้บริหารระดับสูงกระทำจริง ๆ เสียอีก

มีสิ่งหนึ่งที่ต้องระลึกถึงเสมอตามแนวคิดของ เฮิร์ช เบิร์กนี้ก็คือ แม้องค์กรประกอบที่จะทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจจะมาจากองค์ประกอบที่ต่างกัน แต่องค์กรประกอบทั้งสองนี้ ย่อมไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด ย่อมมีส่วนที่เกี่ยวข้องกันหรือความเกี่ยวพันบ้าง (เสริมศักดิ์ วิชาสารณ 2522 : 102)

บิชอร์ เกิธอร์ (บิชอร์ เกิธอร์ 2523 : 148-150) ได้สรุปผลค้ของแนวคิดของ เฮิร์ช เบิร์กที่มีผลก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการศึกษานวัตกรรมในองค์กรไว้ 5 ประการคือ

1. การฝึกอบรมในขณะทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตด้วยตนเองจากการทำงาน โดยความเข้าใจในงานของตน มีความรู้เทคนิคใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น
2. การสร้างสรรคความค้องการทางสังคม ให้บุคลากรมีโอกาสทำงานเป็นหมู่คณะ ที่เน้นความค้องการตามความชำนาญเฉพาะ
3. การยกย่องเกียรติและสรรเสริญของงานให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความสำนึกในความสำเร็จและความรับผิดชอบสูงขึ้น เพราะมีเกียรติที่จะตัดสินใจด้วยตนเองมากที่สุด
4. การปรับปรุงระบบการติดต่อ ให้เกิดความสำนึกในความรับผิดชอบสูงขึ้น โดยมุ่งให้ผู้ที่ทำเป็นผู้คิดเอง
5. การปรับปรุงภาวะผู้นำ โดยทุกคนมีโอกาสรวมในการตัดสินใจตัดสินใจเพิ่มกัน

ฉวยชัย ชะบา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2525 : 176-177)

ได้สรุปข้อค้ของแนวคิดเฮิร์ช เบิร์กไว้ 3 ประการ คือ

1. ให้ความสนใจกับมนุษย์มากขึ้น
2. พยายามกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มของผลผลิตโดยการจูงใจ
3. ทุกกรณีของพฤติกรรมต่างมีเป้าหมายกำกับ การชักจูงใจให้เกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายย่อมทำได้ โดยใช้เทคนิคการจูงใจให้ถูก

เชิร์ช เบิร์กพยายามแก้ไขมีเหตุใน เรื่องการจูงใจโดยเริ่มหาวิธี เพิ่มคุณค่าของงานให้สูงขึ้น ทำให้งานต่าง ๆ มีความหมายมากขึ้น มีความสำเร็จให้งานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้นและส่งเสริมการ เติบโตให้แก่กันไว้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2525 : 176)

ผู้วิจัยขอย้ำอีกครั้งหนึ่งว่าแนวคิดของเชิร์ช เบิร์กนี้ องค์ประกอบทางแรงจูงใจนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้พอใจในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบทางอนาถเป็น องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และองค์ประกอบทั้งสองอย่างนี้ ย่อมไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาดแต่ละความเกี่ยวกันอยู่

การศึกษาสภาพของข้าราชการส่วนบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งแปดวิทยาเขต จึงควรพิจารณากันว่าบุคลากร เหล่านั้น มีลักษณะ เป็นผู้แสวงหาองค์ประกอบทางแรงจูงใจหรือหนีไปทางองค์ประกอบทางอนาถ โดยศึกษาทั้งในลักษณะ เปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขตและผลรวมในเรื่องเดียวกันตามตัวแปรที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการทั้งสองสายในโอกาสต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความพอใจในการทำงาน

ประทีป นีมากร (ประทีป นีมากร 2512 : 69-70) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง สถานการณ์ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยสำรวจ ความนึกเห็นของอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการทำงานของอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชาย อาจารย์ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก อาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏผลว่าไม่แตกต่างกัน จากการวิจัยนี้สรุปได้ว่า เพศ ที่ตั้งสถาบัน ระดับชั้นเงินเดือน ไม่ทำให้สภาพความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยในประเทศที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ตัวแปรด้านสถานที่ทำงาน ระดับการศึกษา ระดับชั้นเงินเดือน เพศ สภาพการสมรส อายุ สายงาน และอายุราชการ ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนการวิจัยของต่างประเทศ เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni 1973 : 191-207) ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูในเขตการศึกษา ของมกนโร เกานต์ มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า องค์ประกอบสภาพของการทำงานสำคัญที่สุด ส่วนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

เพศก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีนักวิจัยหลายคนให้ความสนใจในการวิจัย แต่ไม่พบความแตกต่าง ที่เห็นได้ชัดเจนอย่างแท้จริง จากการศึกษามากของ ชาปิโร และสเติร์น (Shapiro and Stern) (ไพฑูริย์ กฤษณ์เพชร 2523 : 29 อ้างอิงมาจาก Shapiro and Stern 1975 : 388-389) พบว่าคนงานหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนงานชายในระดับเดียวกัน อย่างไรก็ตามในการทำงานระดับสูงพบว่า ผู้ชำนาญงานชายมีความพึงพอใจในอัตราค่าจ้างมากกว่าเพศหญิง ในระดับเดียวกัน และเมื่อทดลองกับลูกจ้างประกอบอื่น ๆ แล้วพบว่า ในระดับเดียวกัน คนงานหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าคนงานชาย ในขณะที่งานระดับสูง ผู้ชำนาญงานชายมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ชำนาญหญิง ความพึงพอใจในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่งงานสูงมากในคนงานชายมากกว่าคนงานหญิง

แต่จากการศึกษาของมิลเลอร์ และมัทฮาร์ด (ไพฑูริย์ กฤษณ์เพชร 2523 : 30 อ้างอิงมาจาก Miller and Muthard 1965 : 280-283) พบว่าความแตกต่างในเรื่องเพศไม่มีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกัน ถ้าไม่มีปัจจัยอื่นมาประกอบ

นอกจากนี้ สถานภาพส่วนตัว เกี่ยวกับสภาพการสมรสเป็นตัวแปรอีกอย่างหนึ่ง ที่ รากมัน และเคมปี (ไพฑูริย์ กฤษณ์เพชร 2523 : 29 อ้างอิงมาจาก Rachman and Kemp 1964 : 1-10) ได้ศึกษา พบว่า ผู้ที่สมรสแล้วมีความพอใจในการทำงานมากกว่าคนโสด ระยะเวลาของการทำงานในองค์กรมีส่วนทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งระยะเวลาของการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน ของค่างราชการก็คิดอายุราชการ

กิเซลลิ (เวส ตรีละมุล 2522 : 13 อ้างอิงมาจาก Ghiselli and others. 1955 : 430) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานที่สำคัญประการหนึ่ง คือ อายุ โดยกล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25-34 ปี และระหว่าง 45-58 ปี มีความพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ

ผลการวิจัยตั้งในประเทศและต่างประเทศที่กล่าวมานี้แสดงถึงความสำคัญของ ตัวแปรด้าน สถานะการทำงาน ระดับการศึกษา ระดับชั้นเงินเดือน เขต สถานสมรส อายุ สายงาน และอายุราชการ ที่มีผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของบุคคล ผู้วิจัยเห็นว่าการนำตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงสถานภาพส่วนตัวของบุคคล มาเป็นตัวแปรต้น เพื่อเปรียบเทียบถึงความพอใจขององค์ประกอบทางแรงจูงใจ และ องค์ประกอบทางอนามัยของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ น่าจะได้คำตอบที่ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า บุคคลากรความตัวแปร ต่าง ๆ เหล่านั้นมีความคิดเห็นเช่นใด ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารทั้งระดับ มหาวิทยาลัยและระดับวิชาเขต ในการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต ปี 2527 จำนวนทั้งสิ้น 402 คน ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนข้าราชการสายบริการทางวิชาการ (สาย ข.) และสายธุรการ (สาย ก.) ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี 2527

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต	สายบริการทางวิชาการ	สายธุรการ	รวม
ประสานมิตร	32	154	186
ปทุมวัน	12	13	25
บางเขน	5	18	23
พลศึกษา	4	21	25
บางแสน	7	29	36
ชินุโลก	10	19	29
มหาสารคาม	7	27	34
สงขลา (รวมสถาบันเทคโคโนยีศึกษา)	14	30	44
รวม	91	311	402

ที่มา : กองกรเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สำรวจเมื่อ วันที่ 14 สิงหาคม 2527

ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาข้อมูลจากมรดกประจักษ์ซึ่งไม่เลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อ
การวิจัยในครั้งนี้ แต่เนื่องจากเกิดอุปสรรคบางประการในการรวบรวมแบบสอบถาม
ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะแบบสอบถามที่ได้รับคืนเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ
และสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รวบรวมเพื่อวิเคราะห์จากเอกสาร
ที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย
บริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นั้น ใช้แบบสอบถาม
ที่สร้างตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก รวมทั้งสิ้น 70 ข้อ เป็นเครื่องมือรวบรวม

การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้น โดยคำนิยามการดังนี้

1. ศึกษาและจัดองค์ประกอบทางแรงจูงใจ และองค์ประกอบทางอำนาจนิยม ของ
เฮิร์ชเบิร์ก ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. แยกองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอำนาจนิยมตามแนวคิด
ของเฮิร์ชเบิร์ก ออกเป็นข้อ ๆ โดยอาศัยแนวการศึกษาจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง แล้วเขียนแบบสอบถามโดยสร้างและดัดแปลงบางส่วนจากแบบสอบถาม ของ
ตรงก์ เตียร เกิดสุข ไชยสุรีย์ กฤษณ์เพชร ประพจน์ นันทราญาต์ และอากน
วัคไชสง ซึ่งได้วิจัยเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก เขียน
ได้แบบสอบถามทั้งหมด 70 ข้อ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อ
แก้ไขข้อบกพร่องในด้านสำนวนภาษาและความถูกต้องในเนื้อหาที่สัมพันธ์กับเรื่องการศึกษา
ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบแก้ไขจากคณะกรรมการที่มีวิทยานิพนธ์ส่งไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ในการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับนี้แล้วโดยพิจารณาจากสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยคำนวณจากเครื่องคอมพิวเตอร์ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .9183

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำชี้แจงและตัวอย่างแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สักถามหาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน เป็น

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 70 ข้อ แยกได้ดังนี้

1. องค์ประกอบทางแรงจูงใจ 35 ข้อ คือ ข้อที่ 1-35 ของแบบสอบถาม
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน 7 ข้อ คือ ข้อที่ 1-7
 - 1.2 ความก้าวหน้า 7 ข้อ คือ ข้อที่ 8-14
 - 1.3 การยอมรับนับถือ 7 ข้อ คือ ข้อที่ 15-21
 - 1.4 ความรับผิดชอบ 7 ข้อ คือ ข้อที่ 22-28
 - 1.5 ทัศนคติของงานที่ทำ 7 ข้อ คือ ข้อที่ 29-35
2. องค์ประกอบทางอนามัย 35 ข้อ คือ ข้อที่ 36-70 ของแบบสอบถาม
 - 2.1 เงินเดือน 7 ข้อ คือ ข้อที่ 36-42
 - 2.2 การนิเทศงาน 7 ข้อ คือ ข้อที่ 43-49

2.3	สภาพแวดล้อมของงาน	7	๗๓	กึ่ง	ข้อที่	50-56
2.4	นโยบายและการบริหารงาน	7	๗๓	กึ่ง	ข้อที่	57-63
2.5	ผลประโยชน์และบริการ	7	๗๓	กึ่ง	ข้อที่	64-70

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านพอใจจำนวนเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่					
2. ท่านพอใจเมื่อผู้บังคับบัญชามีผู้ชายอมรับผลงานของท่าน					

การตรวจให้คะแนนกระทำดังนี้

ทำเครื่องหมายในช่อง "มากที่สุด"	ให้คะแนน 5 คะแนน
ทำเครื่องหมายในช่อง "มาก"	ให้คะแนน 4 คะแนน
ทำเครื่องหมายในช่อง "ปานกลาง"	ให้คะแนน 3 คะแนน
ทำเครื่องหมายในช่อง "น้อย"	ให้คะแนน 2 คะแนน
ทำเครื่องหมายในช่อง "น้อยที่สุด"	ให้คะแนน 1 คะแนน

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกและจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกวิทยาเขต โดยประสานงานขอความช่วยเหลือจากงานการเจ้าหน้าที่ในแต่ละวิทยาเขต ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี แบบสอบถามที่ได้รับคืนและใช้ได้มีจำนวนดังที่แสดงไว้ในตาราง

ตาราง 8 จำนวนแบบสอบถามข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 วิทยาเขต ที่แจก ใ้รับคืน และใช้ได้

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต	จำนวนแบบสอบถาม		
	ที่แจก	ใ้รับคืน	ใช้ได้
ประสานมิตร	186	159	159
ปทุมวัน	25	20	20
บางเขน	23	18	18
พลศึกษา	25	25	25
บางแสน	36	28	28
สินธุโลก	29	25	25
มหาสารคาม	34	27	27
สงขลา	44	38	38
รวม	402	340	340

ข้อมูลจากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามทั้งหมดที่แจกใ้ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 วิทยาเขต ใ้รับคืนร้อยละ 84.57 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใ้เป็นข้อมูลใ้ร้อยละ 100

การจักรระท่ากับข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจวิเคราะห์โดยแยกตามประเภทหัวแปรที่ต้องการจะศึกษา แล้วหาค่าทางสถิติ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ ในส่วนที่เป็นแบบสอบถามใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าเฉลี่ย (Ferguson. 1971 : 45)

1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

(Ferguson. 1971 : 152)

2. ใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม (Ferguson. 1971 : 152)

3. ใช้ ANOVA ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way analysis of variance) (Lindquist. 1953 : 36)

4. ใช้ LSD (The Least-Significant Difference Method) ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ เมื่อค่า F ของ ANOVA มีนัยสำคัญทางสถิติ (Namboodiri and others. 1975 : 235)

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) (ฉันทน์ ธีรโศภ 2520 : 154)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนข้าราชการในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
s^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ จะเสนอความสำคัญดังนี้

ตอนที่ 1 การเปรียบเทียบความพอใจของกลุ่มประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอำนาจ ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยแยกเปรียบเทียบดังนี้

- 1.1 เปรียบเทียบความพอใจของกลุ่มประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา
- 1.2 เปรียบเทียบความพอใจของกลุ่มประกอบทางอำนาจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา
- 1.3 เปรียบเทียบความพอใจของกลุ่มประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตส่วนภูมิภาค

1.4 เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ระหว่างข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตภูมิภาค

1.5 เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ระหว่าง
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่ต่างเพศกัน

1.6 เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ระหว่างข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่ต่างเพศกัน

1.7 เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ระหว่างข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการกับข้าราชการสายบุคลากร

1.8 เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ระหว่างข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการกับข้าราชการสายบุคลากร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์
และองค์ประกอบทางคณาจารย์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยจะแยกวิเคราะห์ดังนี้

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ระหว่าง
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ระหว่าง
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ระหว่าง
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ระหว่าง
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

2.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ระหว่าง
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน

2.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ระหว่าง
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน

2.7 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่สภามการสมัครต่างกัน

2.8 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ประกอบทางอนามัยระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่สภามการสมัครต่างกัน

2.9 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่อายุต่างกัน

2.10 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ประกอบทางอนามัยระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่อายุต่างกัน

2.11 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่อายุราชการต่างกัน

2.12 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ประกอบทางอนามัยระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่อายุราชการต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัยระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

1.1 เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา

ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความพอใจองค์กรประกอบด้วยแรงจูงใจระหว่างข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยา เขตหลักกับวิทยา เขตสาขา

กาสถิติ วิทยา เขต	n	\bar{x}	s^2	t
วิทยา เขตหลัก	159	117.151	586.859	-3.374 **
วิทยา เขตสาขา	181	125.381	408.734	

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการใน
วิทยา เขตหลักกับวิทยา เขตสาขามีความพอใจองค์กรประกอบด้วยแรงจูงใจแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการในวิทยา เขตสาขามีความพอใจองค์กร
ประกอบด้วยแรงจูงใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยา เขตหลัก

1.2 เปรียบเทียบความพอใจองค์กรประกอบด้วยอำนาจระหว่างข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยา เขตหลักกับวิทยา เขตสาขา ผลการวิเคราะห์
ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความพอใจองค์ประกอบทางอนามัยระหว่างข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา

กาสถิติ วิทยาเขต	N	\bar{x}	s^2	t
วิทยาเขตหลัก	159	95.063	434.348	-4.797 **
วิทยาเขตสาขา	181	105.735	401.523	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 10 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรใน
วิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขามีความพอใจองค์ประกอบทางอนามัยแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการในวิทยาเขตสาขามีความพอใจ
องค์ประกอบทางอนามัยสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตหลัก

ตาราง 9 และ 10 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ
บุคลากรในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขามีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจและ
องค์ประกอบทางอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย
ข้าราชการในวิทยาเขตสาขามีความพอใจทั้งสององค์ประกอบมากกว่าข้าราชการใน
วิทยาเขตหลัก

1.3 เปรียบเทียบความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจระหว่าง
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตส่วน
ภูมิภาค ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความพอใจของนักประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขต
ส่วนภูมิภาค

วิทยาเขต \ ค่าสถิติ	N	\bar{X}	S^2	t
วิทยาเขตส่วนกลาง	222	117.392	549.572	-5.157 **
วิทยาเขตส่วนภูมิภาค	118	129.322	339.445	

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 11 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรใน
วิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตส่วนภูมิภาค มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการในวิทยาเขตส่วน
ภูมิภาคมีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตส่วนกลาง

1.4 เปรียบเทียบความพอใจของนักประกอบทางอำนาจระหว่างข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตส่วนภูมิภาค และ
การวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 การ เปรียบเทียบความพอใจของนักประกอบทางอนามัยระหว่างข้าราชการ
 สาขบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขต
 ส่วนภูมิภาค

วิทยาเขต	N	\bar{X}	s^2	t
วิทยาเขตส่วนกลาง	222	96.239	449.551	-5.927 **
วิทยาเขตส่วนภูมิภาค	118	109.220	327.053	

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 12 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรใน
 วิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตส่วนภูมิภาคมีความพอใจของนักประกอบทาง
 อนามัย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคมีความ
 พอใจของนักประกอบทางอนามัยสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตส่วนกลาง

ตาราง 11 และ 12 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ
 บุคลากรในวิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตส่วนภูมิภาคมีความพอใจของนักประกอบทาง
 อนามัย และองค์ประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 โดยข้าราชการในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคมีความพอใจทั้งสององค์ประกอบสูงกว่าข้าราชการ
 ในวิทยาเขตส่วนกลาง

1.5 เปรียบเทียบความพอใจของนักประกอบทางแรงจูงใจระหว่าง
 ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่ต่างเพศกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏ
 ดังตาราง 13

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความพอใจของกลุ่มประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่ต่างเพศกัน

เพศ \ กาสถิติ	N	\bar{x}	s^2	t
ชาย	99	123.131	549.852	.819
หญิง	241	120.876	490.590	

ตาราง 13 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่ต่างเพศกันมีความพอใจของกลุ่มประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.6 เปรียบเทียบความพอใจของกลุ่มประกอบทางอำนาจมีระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่ต่างเพศกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความพอใจของกลุ่มประกอบทางอำนาจมีระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่ต่างเพศกัน

เพศ \ กาสถิติ	N	\bar{x}	s^2	t
ชาย	99	106.172	508.705	2.935 **
หญิง	241	98.515	402.076	

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 14 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากร ที่ต่างเพศกัน มีความพอใจต่อประกอบทางอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการเพศชายมีความพอใจต่อประกอบทางอนามัยสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง

ตาราง 13 และ 14 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และบุคลากรที่ต่างเพศกัน มีความพอใจต่อประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความพอใจต่อประกอบทางอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการชายมีความพอใจต่อประกอบทางอนามัยสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง

1.7 เปรียบเทียบความพอใจต่อประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ กับข้าราชการสายบุคลากร ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความพอใจต่อประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ กับข้าราชการสายบุคลากร

ข้าราชการ \ ภาสคติ	N	\bar{X}	S^2	t
สายบริการทางวิชาการ	74	128.824	317.633	3.703**
สายบุคลากร	266	119.504	543.199	

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 15 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ กับข้าราชการสายธุรการ มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการสายบริการทางวิชาการมีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจสูงกว่าข้าราชการสายธุรการ

1.8 เปรียบเทียบความพอใจองค์ประกอบทางอำนาจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ กับข้าราชการสายธุรการ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความพอใจองค์ประกอบทางอำนาจ ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ กับ ข้าราชการสายธุรการ

ข้าราชการ \ ภาสคติ	n	\bar{x}	s^2	t
สายบริการทางวิชาการ	74	105.784	300.521	2.663**
สายธุรการ	266	99.342	476.451	

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 16 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ กับข้าราชการสายธุรการ มีความพอใจองค์ประกอบทางอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการสายบริการทางวิชาการมีความพอใจองค์ประกอบทางอำนาจสูงกว่าข้าราชการสายธุรการ

ตาราง 15 และ 16 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ กับข้าราชการสายธุรการ มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ และองค์ประกอบทางอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการสายบริการทางวิชาการมีความพอใจทั้งสององค์ประกอบสูงกว่าข้าราชการสายธุรการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของนักประกอบทางแรงจูงใจ
และองค์ประกอบทางวนาัยระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของนักประกอบทางแรงจูงใจ
ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต
ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของนักประกอบทางแรงจูงใจ
โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ
และบุคลากรในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	7	19981.998	2854.571	6.192 **
ภายในกลุ่ม	332	153043.002	460.973	
รวม	339	173025.012		

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 17 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรในแต่ละ
วิทยาเขตมีความพอใจของนักประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้ LSD ตรวจสอบความแตกต่าง
ของคะแนนเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทางสถิติของนักศึกษาในโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
และบุคลากรในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต

วิทยาเขต	บางเขน	ประสานมิตร	ปทุมวัน	บางเขน	พหลโยธิน	สงขลา
	101.889	117.151	120.100	122.964	127.920	131.158
นักศึกษา	133.630	16.479 **	13.530 *	10.666 *	5.710	2.472
สงขลา	131.158	14.007 **	11.058 *	8.194	3.238	2.158
พหลโยธิน	129.000	27.111 **	8.900	6.036	1.080	
พหลโยธิน	127.920	26.031 **	7.820	4.956		
บางเขน	122.964	21.075 **	2.864			
ปทุมวัน	120.100	18.211 **				
ประสานมิตร	177.151	15.262 **				
บางเขน	101.889					

* หมายความว่าทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายความว่าทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 18 แสดงว่าข้าราชการมีความพอใจแตกต่างกันดังต่อไปนี้
 ข้าราชการในวิทยาเขตมหาสารคาม มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการใน
 วิทยาเขตบางเขน และประสานมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และม
 ีความพอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตปทุมวัน และบางแสน อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการในวิทยาเขตสงขลา มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขต
 บางเขน และประสานมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพอใจสูง
 กว่าข้าราชการในวิทยาเขตปทุมวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการในวิทยาเขตหินบุรีโลก มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขต
 บางเขน และประสานมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการในวิทยาเขตพลศึกษา มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขต
 บางเขน และประสานมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการในวิทยาเขตบางแสน มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขต
 บางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการในวิทยาเขตปทุมวัน มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขต
 บางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการในวิทยาเขตประสานมิตร มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการใน
 วิทยาเขตบางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการในวิทยาเขตบางเขน มีความพอใจต่ำกว่าข้าราชการในทุกวิทยาเขต
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของค้ปกครองทางอนาณิระหว่าง
 ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต ผลการ
 วิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจองค์ประกอบทางอนามัยโดย
วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ
บุคลากร ในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	7	24214.000	3459.143	9.031 **
ภายในกลุ่ม	332	127162.993	383.021	
รวม	339	151377.022		

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรใน
แต่ละวิทยาเขตมีความพอใจองค์ประกอบทางอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้ LSD ตรวจสอบความแตกต่าง
ของคะแนนเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทางจิตวิทยาของนักเรียนของข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการ
และบุคลากรในวิทยาเขต 3 วิทยาเขต

วิทยาเขต	บางเขน	ประสานมิตร	ปทุมวัน	บางเขน	ดินนุญโลก	สงขลา	สุทธิกษา
	86.111	95.063	96.650	100.857	107.840	110.342	110.680
ค่าเฉลี่ย	86.111	95.063	96.650	100.857	107.840	110.342	110.680
มาตรฐานการ	117.593	22.530**	20.943**	16.736**	9.753*	7.251	6.913
สุทธิกษา	110.680	15.617**	14.030**	9.823*	2.840	.338	
สงขลา	110.342	15.279**	13.692**	9.485*	2.502		
ดินนุญโลก	107.840	12.777**	11.190*	6.983			
บางเขน	100.857	5.794	4.207				
ปทุมวัน	96.650	1.587					
ประสานมิตร	95.063						
บางเขน	86.111						

** หมายความว่าทางสถิติที่ระดับ .05

* หมายความว่าทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 20 แสดงว่า ข้าราชการมีความพอใจแตกต่างกันดังต่อไปนี้
 ข้าราชการในวิทยาเขตมหาสารคาม มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการใน
 วิทยาเขตบางเขน ประสานมิตร ปทุมวัน และบางแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .01 และมีความพอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตอื่นๆ โลก อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการในวิทยาเขตชลประทาน มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขต
 บางเขน ประสานมิตร และปทุมวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความ
 พอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตบางแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการในวิทยาเขตสงขลา มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขต
 บางเขน ประสานมิตร และปทุมวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความ
 พอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตบางแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการในวิทยาเขตอื่นๆ โลก มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขต
 บางเขน และประสานมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพอใจสูง
 กว่าข้าราชการในวิทยาเขตปทุมวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการในวิทยาเขตบางแสน มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขต
 บางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการในวิทยาเขตปทุมวัน มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขต
 บางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการในวิทยาเขตประสานมิตร มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการใน
 วิทยาเขตบางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการในวิทยาเขตบางเขน มีความพอใจต่ำกว่าข้าราชการในทุกวิทยาเขต
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสนใจของกลุ่มประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสนใจของกลุ่มประกอบทางแรงจูงใจ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	113.000	56.500	.110
ภายในกลุ่ม	337	172912.002	513.092	
รวม	339	173025.012		

ตาราง 21 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน คือ สูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีความสนใจของกลุ่มประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสนใจของกลุ่มประกอบทางอนาถนัยระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจองค์ประกอบทางอนามัม
โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ
และธุรการ ที่ีระกับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1410.000	705.000	1.584
ภายในกลุ่ม	337	149967.015	445.006	
รวม	339	151377.022		

ตาราง 22 แสดงว่า ข้าราชการสายบริหารทางวิชาการและธุรการที่มี
ระดับการศึกษาต่างกัน คือ สูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีความ
พอใจองค์ประกอบทางอนามัมแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 และ 22 แสดงว่า ข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ
และธุรการที่ีระกับการศึกษาต่างกัน คือ สูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ ต่ำกว่า
ปริญญาตรี มีความพอใจทั้งองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัม
แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของค้ประกอบทางแรงจูงใจ
ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่ระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน
ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของค้ประกอบทางแรงจูงใจ
โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ
และบุคลากรที่ระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1156.000	578.000	1.133
ภายในกลุ่ม	337	171868.980	509.997	
รวม	339	173025.012		

ตาราง 23 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มี
ระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน คือ ระดับ 1-2 ระดับ 3-4 และ ระดับ 5 ขึ้นไป
มีความพอใจของค้ประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของเกษตรกรประกอบทางอเนาะมีระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของเกษตรกรประกอบทางอเนาะมี โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3115.000	1557.500	3.540*
ภายในกลุ่ม	337	148261.994	439.947	
รวม	339	151377.022		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน มีความพอใจของเกษตรกรประกอบทางอเนาะมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้ LSD ตรวจสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ดังปรากฏในตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพอใจของกรรมการรอบทางอนามัยของ
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน

ระดับชั้นเงินเดือน		ระดับ 5 ขึ้นไป	ระดับ 3-4
	\bar{x}	105.000	98.623
ระดับ 1-2	105.082	.082	6.460**
ระดับ 3-4	98.623	6.377	
ระดับ 5 ขึ้นไป	105.000		

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการระดับ 1-2 มีความพอใจของกรรมการรอบทางอนามัยสูงกว่าข้าราชการระดับ 3-4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 และ 25 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการระดับ 1-2 ระดับ 3-4 และ ระดับ 5 ขึ้นไป มีความพอใจของกรรมการรอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้าราชการระดับ 1-2 มีความพอใจของกรรมการรอบทางอนามัยสูงกว่าข้าราชการระดับ 3-4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.7 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่สถานการสมรสต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 26

ตาราง 26 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่สถานการสมรสต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	663.000	331.500	.643
ภายในกลุ่ม	337	172362.000	511.460	
รวม	339	173025.012		

ตาราง 26 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่สถานการสมรสต่างกัน คือ โสด สมรสแล้ว และ หย่า มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไรไม่มีความสำคัญทางสถิติ

2.8 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจองค์กรประกอบทางอนามัยระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่สภากการสมัครต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจองค์กรประกอบทางอนามัย โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่สภากการสมัครต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	743.000	371.500	.831
ภายในกลุ่ม	337	150633.991	446.985	
รวม	339	151377.022		

ตาราง 27 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่สภากการสมัครต่างกัน คือ โสภ สมรสแล้ว และ หย่า มีความพอใจองค์กรประกอบทางอนามัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26 และ 27 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่สภากการสมัครต่างกัน มีความพอใจทั้งองค์กรประกอบทางแรงจูงใจ และ องค์กรประกอบทางอนามัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.9 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสนใจขององค์ประกอบทางแรงจูงใจ ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่อายุต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 28

ตาราง 28 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความสนใจขององค์ประกอบทางแรงจูงใจ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และบุคลากรที่อายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	784.000	392.000	.767
ภายในกลุ่ม	337	172241.002	511.101	
รวม	339	173025.012		

ตาราง 28 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่อายุต่างกัน คือต่ำกว่า 30 ปี 30-40 ปี และสูงกว่า 40 ปี มีความสนใจในองค์ประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.10 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของนักประกอบทางอนามัย
ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่อายุต่างกัน ผลการวิเคราะห์
ปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของนักประกอบทางอนามัยโดย
วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ
บุคลากรที่อายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1426.000	713.000	1.602
ภายในกลุ่ม	337	149951.011	444.958	
รวม	339	151377.022		

ตาราง 29 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่
อายุต่างกัน คือต่ำกว่า 30 ปี 30-40 ปี และสูงกว่า 40 ปี มีความพอใจ
ของนักประกอบทางอนามัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 28 และ 29 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ
บุคลากรที่อายุต่างกัน มีความพอใจของนักประกอบทางแรงจูงใจและของนักประกอบทาง
อนามัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.11 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของนักท่องเที่ยวที่ประกอบทางแรงจูงใจ ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่อายุราชการต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 30

ตาราง 30 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของนักท่องเที่ยวที่ประกอบทางแรงจูงใจ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และบุคลากรที่อายุราชการต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2794.000	1397.000	2.766
ภายในกลุ่ม	337	170231.014	505.136	
รวม	339	173025.012		

ตาราง 30 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่อายุราชการต่างกัน คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ สูงกว่า 10 ปี มีความพอใจกับประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.12 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของนักท่องเที่ยวที่ประกอบทางอนามัยระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่อายุราชการต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจของนักท่องเที่ยวที่ประกอบทางอนามัย โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่อายุราชการต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	6246.001	3123.000	7.252**
ภายในกลุ่ม	337	145130.992	430.656	
รวม	339	151377.022		

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 31 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่อายุราชการต่างกัน มีความพอใจที่ประกอบทางอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้ LSD ตรวจสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ดังปรากฏตามตาราง 32

ตาราง 32 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพอใจของประกอบทางอนามัยของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและตุรกรที่อายุราชการต่างกัน

อายุราชการ		สูงกว่า 10 ปี	5-10 ปี
	\bar{x}	107.053	96.440
ต่ำกว่า 5 ปี	104.235	2.817	7.796**
5-10 ปี	96.440	10.613**	
สูงกว่า 10 ปี	107.053		

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและตุรกรที่อายุราชการแตกต่างกัน มีความพอใจของประกอบทางอนามัยต่างกันดังนี้
 ข้าราชการที่อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการที่อายุราชการ 5-10 ปี
 ข้าราชการที่อายุราชการสูงกว่า 10 ปี มีความพอใจสูงกว่าข้าราชการที่อายุราชการ 5-10 ปี
 ทั้งนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่า ข้าราชการที่อายุราชการ 5-10 ปี มีความพอใจของประกอบทางอนามัยต่ำกว่าข้าราชการทั้งที่อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และ สูงกว่า 10 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของข้าราชการ สายบริการทางวิชาการและสาย
บุคลากร ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ จะเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพภาพของข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการและสายบุคลากร ในทุกมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพภาพของข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการและสายบุคลากร ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพภาพของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการและสายบุคลากร ในทุกมหาวิทยาลัย

สภาพภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายบุคลากร ในทุก
มหาวิทยาลัยซึ่งมีฐานะ เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เกี่ยวข้องกับเอกสาร
ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507
ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 81 ตอนที่ 7 ลงวันที่ 21 มกราคม 2507

พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เพียง 5 มาตรา มาตราที่สำคัญคือ มาตรา 4 ระบุ
ว่า "การกำหนดอัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การเลื่อนชั้นกับ
การเลื่อนชั้น การโอน การสอบสวน การรักษานับ และการออกจากราชการ ของ
ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน
กฎกระทรวง"

จากมาตรานี้ ให้อำนาจทบวงมหาวิทยาลัย โดย ก.ม. ในการกำหนดหลักเกณฑ์
และวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าว

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและ
สายบุคลากร คือ ก.ม. ใ้เปลี่ยนแปลง หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ จากระบบ

ข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ซึ่งมีจรรยาบรรณดีมีคุณธรรมระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และกฎ ก.พ. ฉบับต่าง ๆ เป็นหลักในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ซึ่งพบว่าข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย กับข้าราชการพลเรือนในระบบ ก.พ. ไม่มีความแตกต่างกันในสถานภาพ แต่ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาที่มีขนาดเล็ก จะมีความก้าวหน้าในการรับราชการก้าวหน้าจำกัด ทั้งนี้ สืบเนื่องจากลักษณะขององค์การมีความกว้างขวางจำกัด ยากที่จะขยายงานได้ การแบ่งส่วนราชการยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่ง และยิ่งไปกว่านั้น ก.พ. มีได้มีส่วนได้เสียกับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือแบบวิธีต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น เพราะว่าการไกลเช่นนั้นล้วนอยู่ในสังกัด ก.พ.

2. กฎหมาย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 93 ตอนที่ 45 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2519

จะกล่าวถึงผลที่กระทบต่อสถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ แต่ละข้อ ดังนี้

ข้อ 7 ระบุว่า "ให้นับนุกรรมการสามัญ ประจำทุกมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดี เป็นประธาน รองอธิการบดี คณะคณาจารย์ ศึกษานิสิตหรือสำนัก และหัวหน้าแผนกอิสระ ถ้ามี เป็นนุกรรมการโดยตำแหน่ง ทั้งนี้ อธิการบดี ให้ความเห็นชอบของนุกรรมการโดยตำแหน่ง จะแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยนั้น เป็นนุกรรมการอีกจำนวนไม่เกินห้าคนที่ได้นุกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสองปี" โดยกำหนดให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย มีหน้าที่ปฏิบัติความกฎหมายนี้ และมีหน้าที่ช่วย ก.พ. ปฏิบัติการตามที่ ก.พ. มอบหมาย และให้ความเห็นแก่อธิการบดี งานที่อธิการบดีปรึกษา

จะเห็นได้ว่าจากข้อ 7 ของกฎหมวง ฉบับที่ 2 นี้ ได้กำหนดให้มีองค์กรที่สำคัญมากในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแต่ละมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการโดยตำแหน่งนั้น จะเป็นข้าราชการจากสายวิชาการที่มาดำรงตำแหน่งทางบริหารทั้งสิ้น นอกจากนี้ คณะกรรมการโดยการแต่งตั้งของอธิการบดีในความเป็นจริงไม่มีจุดไหนที่ควรจะ เป็นข้าราชการสายวิชาการเช่นกัน จากลักษณะขององค์กรที่สำคัญเช่นนี้ แต่ไม่ได้เว้นแต่ของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการและสายธุรการ เข้ารวมเป็นคณะกรรมการ ข้าราชการสายบริหารทางวิชาการจึงไม่มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอนะ เื่อการบริหารงานบุคคลได้เต็มที่ และในที่สุดเมื่อมีกฎเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ มาบังคับใช้ ข้าราชการทั้งสองสายก็จำเป็นต้องปฏิบัติตาม

ข้อ 10 ระบุว่า "การกำหนดอัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาออก การรักษาวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน ซึ่งดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมวงนี้ การใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในกฎหมวงนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฏ ก.พ. และระเบียบที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม"

จากการที่มอบให้ว่ากฏ ก.พ. และระเบียบที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้โดยอนุโลม มีผลต่อสถานะของข้าราชการสายธุรการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการบำ นาญ 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งมีบัญญัติไว้ว่าการเลื่อนตำแหน่ง ระดับชั้นเงินเดือนนั้น ต้องผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางบริหาร เช่น หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง ทั้งนี้การเลื่อนระดับของข้าราชการสายธุรการจึงต้องพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปริมาณงาน การควบคุมบังคับบัญชา และจำนวนผู้รับบริการ เป็นต้น ข้อบกพร่องที่สำคัญที่สุดก็คือ ในมหาวิทยาลัยไม่มีระบบการโยกย้าย และหมุนเวียน การแต่งตั้งข้าราชการไปดำรงตำแหน่งที่ว่างลงระหว่างคณะคณาจารย์ คณาจารย์ที่ลาออก หรือระหว่างคณะคณาจารย์

หรือระหว่างส่วนกลางคอกณะหรือสถาบัน แต่อย่างไร ก็กรณอยู่ที่โลกก็ต้องอยู่ในพื้นที่ตลอดไป
 ฉะนั้นจึงไม่มีการหมุนเวียนตำแหน่งในระดับสูงที่ว่างลงสำหรับผู้ที่เหมาะสมเพื่อกระจายกัน
 ไปไต่ถาม

ข้อ 11 ได้แยกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ออกเป็น 3 สาย
 คือ (ก) ตำแหน่งที่ไม่นับว่าสอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ (ข) ตำแหน่งซึ่งมี
 หน้าที่ให้บริการทางวิชาการ (ค) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ
 แต่ไม่ได้อีกกันอย่างเด็ดขาด กล่าวคือ ในสาย (ก) ตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี
 คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบันหรือสำนัก หัวหน้าแผนกอิสระ รองคณบดี รองผู้อำนวยการ
 การศูนย์ สถาบันหรือสำนัก และหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าแผนกวิชา เป็นตำแหน่งที่
 แยกตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งในสาย (ก) ดังที่ระบุไว้ตามข้อ 15 นอกจากนี้ข้อ 16
 บังระบุไว้ด้วยว่า ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวอาจได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่งเป็นราย
 เดือนอีกด้วย

จะเห็นได้ว่าข้าราชการสายธุรการมีโอกาสก้าวหน้าในการรับราชการ เพียง
 ใ้รับตำแหน่งผู้อำนวยการกองเท่านั้น ซึ่งตามความเป็นจริงก็เป็นไปไต่ถามเพราะ
 ลักษณะของมหาวิทยาลัยที่มีขนาดเล็กหมดโอกาสที่จะมีผู้อำนวยการกอง นอกจากนี้
 ตำแหน่งระดับกอง ในแต่ละมหาวิทยาลัยมีน้อย สรุปได้ว่าทั้งข้าราชการสายบริการทาง
 วิชาการและสายธุรการจะมีโอกาสน้อยที่จะดำรงตำแหน่งระดับสูงถึงกล่าว เพราะ
 กฎหมายได้ระบุไว้ชัดเจนแล้วว่า จะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในสาย (ก) เป็นเรื่อง
 ตรงกันข้ามกับความก้าวหน้าของข้าราชการนอกสังกัดมหาวิทยาลัย เพราะตามกระทรวง
 พวง กรมอื่น ๆ นั้น ถ้าบุคคลใดมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรู้ความสามารถจริง ๆ
 แล้วก็จะมีโอกาสไต่ถามขึ้นไปจนถึงระดับ 11 ได้

3. หนังสือที่ พม 0202/7271 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526 เรื่อง
 การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย มีรายละเอียด
 ดังนี้

ก.ม. ได้มีมติให้ปรับปรุงการกำหนดค่าแห่งและการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11 (ก) (ข) (ค) แห่งกฎหมางฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 โดยอาศัยแนวนโยบายของคณะรัฐมนตรี ตามนัยหนังสือที่ สร 0203/22734 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2525 ซึ่งกำหนดให้ดำเนินการใด ๆ ใดภายในขอบเขตกฎหมาย และอำนาจของ ก.ม. ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ก.ม. จึงได้กำหนดค่าแห่งและการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไว้ดังต่อไปนี้

ค่าแห่งตามข้อ 11 (ก)

1. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ได้รับการปรับระดับเงินเดือน เมื่อบรรจุและแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ทั้งนี้ต้องผ่านการประเมินประสิทธิภาพการสอบถามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม. กำหนด

2. ให้กำหนดระดับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นจากเดิม

ดังต่อไปนี้

- 2.1 ค่าแห่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รับเงินเดือนในระดับ 6-8
- 2.2 ค่าแห่ง รองศาสตราจารย์ รับเงินเดือนในระดับ 7-9
- 2.3 ค่าแห่ง ศาสตราจารย์ รับเงินเดือนในระดับ 9-10, 11

3. ให้กำหนดเวลาในการเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สำหรับผู้มีคุณวุฒิตะกับต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ผู้มีวุฒิปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี

3.2 ผู้มีวุฒิปริญญาโท หรือ เทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.3 ผู้มีวุฒิปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ตำแหน่งตามข้อ 11 (ข)

1. ตำแหน่งที่เริ่มบรรจุจากผู้วุฒิอนุปริญา หรือ เทียบเท่า มีตำแหน่งเกี่ยว
 ก่อ ในสายงานช่วยสอน โคนักตำแหน่งครู
2. ใ้ญ่ดำรงตำแหน่งในสายงานตามข้อ 11 (ข) ได้รับการปรับระดับ
 เงินเดือนเมื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผ่านการประเมิน
 ผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม. กำหนด
3. ให้กำหนดตำแหน่งเป็น 4 ระดับ คือ
 - 3.1 ตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพ
 - 3.1.1 วุฒิอนุปริญาหรือเทียบเท่า ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ
 2-5
 - 3.1.2 วุฒิปริญาตรีขึ้นไป หรือเทียบเท่า ให้กำหนดตำแหน่ง
 เป็นระดับ 3-6
 - 3.2 ตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 6, 7-8
 - 3.3 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 9
 - 3.4 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 10

ตำแหน่งตามข้อ 11 (ก)

1. ใ้ญ่ดำรงตำแหน่งในสายงานตามข้อ 11 (ก) ได้รับการปรับระดับ
 เงินเดือนเมื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยต้องผ่านการ
 ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม. กำหนด
2. ให้กำหนดตำแหน่งเป็น 3 ระดับ คือ
 - 2.1 ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ
 - 2.1.1 วุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา หรือ เทียบเท่า ให้กำหนดตำแหน่ง
 เป็นระดับ 1-3

- 2.1.2 วุฒิปริญญา หรือ เทียบเท่า ให้กำหนดตำแหน่งเป็น
ระดับ 2-4
- 2.1.3 วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป หรือ เทียบเท่า ให้กำหนดตำแหน่ง
เป็นระดับ 3-5
- 2.2 ตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงาน
 - 2.2.1 ระดับ หน่วย แผนก งาน ฝ่าย หรือ เทียบเท่า ให้
กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 4, 5, 6, 7
 - 2.2.2 ระดับ กอง เลขานุการกอง หรือ เทียบเท่า ให้กำหนด
ตำแหน่งเป็นระดับ 6, 7, 8
 - 2.2.3 ระดับสูงกว่ากอง ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 9
- 2.3 ตำแหน่งระดับชำนาญการ
 - 2.3.1 ระดับชำนาญการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 6, 7-8
 - 2.3.2 ระดับชำนาญการพิเศษ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 9
 - 2.3.3 การกำหนดตำแหน่งตามข้อ 2.3.1 และ 2.3.2
ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้
 - 2.3.3.1 ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน
 - 2.3.3.2 ปริมาณงานหรือผลงาน

หนังสือฉบับนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานบุคลากรใน
มหาวิทยาลัยครั้งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับสถานะภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
ทั้งสามสาย ทำให้มีความก้าวหน้าในการรับราชการเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม คือ

ข้าราชการสาย ก. ดีกว่าเดิมในประเด็นดังนี้ คือ

1. สามารถปรับระดับเงินเดือนเมื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่
น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งเดิมไม่สามารถทำได้

2. รั้งกับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นอีก 1 รั้งกับ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เดิมรั้งกับ 5-7(8) กำหนดใหม่ รั้งกับ 6-8 รองศาสตราจารย์ เดิม 6-8(9) กำหนดใหม่ รั้งกับ 7-9 ศาสตราจารย์ เดิม 7-9(10) กำหนดใหม่ รั้งกับ 9-10(11) และไม่ตองประเป็นซ้ำสอง

ข้าราชการสาย ข. ถือว่าเกษียณในประเกินต่อไปนี้

1. สามารถปรับรั้งกับเงินเดือนเมื่อมรรุและแก่งตั้งให้ปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งเกษียณไม่สามารถทำได้
2. สามารถเลื่อนตำแหน่งและรั้งกับเงินเดือนได้ถึง 4 รั้งกับ
3. สามารถเลื่อนตำแหน่งและรั้งกับได้จนถึง รั้งกับ 10

ข้าราชการสาย ก. ถือว่าเกษียณในประเกินต่อไปนี้

1. สามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงกว่ารั้งกับกองได้ เกษียณกำหนดให้สูงสุด แก่รั้งกับผู้อำนวยการกอง
2. มีโอกาสที่จะ เลื่อนตำแหน่งและรั้งกับจนถึงรั้งกับ 9 แต่ก้องขึ้นกับความ จำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน และปริมาณงานหรือผลงาน

จากการปรับปรุงครั้งนี้จะเห็นได้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งในสาย ก. ได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด คือ การปรับรั้งกับขั้นต่ำของตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นไปโดยอัตโนมัติทันทีเมื่อมีการ เปลี่ยนแปลง และยังเพิ่มความก้าวหน้าโดยมีขั้นกระโดด ในระดับต้นด้วย ส่วนข้าราชการสายธุรการแม้จะมีการปรับปรุงครั้งนี้ แต่โอกาสที่จะ ดำรงตำแหน่งในระดับสูง เป็นไปก็ยาก เพราะจะต้องขึ้นอยู่กับความจำเป็นตามลักษณะ ของหน่วยงานและปริมาณงานหรือผลงาน

4. หนังสือที่ ทม 0202/ว.4 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526 เรื่อง กำหนดค่าแห่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11 (ข) แห่งกฎทรง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)

ก.ม. ได้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11 (จ) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ใหม่โดยให้หลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพ
 - 1.1 ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นไปถึงระดับ 5 ทุกตำแหน่ง
 - 1.2 ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นไปถึงระดับ 6 ใ้ทุกตำแหน่ง
 - 1.3 ตำแหน่งในสายงานแพทย์ พยาบาล และสัตวแพทย์ ซึ่งเป็นการตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นจากระดับ 4 ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นไปถึงระดับ 6 ใ้ทุกตำแหน่ง
 - 1.4 ตำแหน่งในสายงานโศตวมาตฐานกำหนดตำแหน่งแตกต่างกันไปจาก 1.1 - 1.3 ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้
2. การกำหนดตำแหน่งชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
 - 2.1 ตำแหน่งระดับชำนาญการให้กำหนดตำแหน่งเป็น ระดับ 6, 7-8
 - 2.2 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 9
 - 2.3 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 10

นอกจากนี้ให้วางหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ไว้ดังนี้

 1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งชำนาญการ
 - 1.1 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี
 - 1.2 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี

1.3 วุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า จะต้องมีค่าเฉลี่ยในระดั
ปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.4 วุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า จะต้องมีค่าเฉลี่ยในระดั
ปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเชี่ยวชาญ

วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป และต้องมีค่าเฉลี่ยงานวิชาการ
หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ

ต้องมีค่าเฉลี่ยงานวิชาการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า
2 ปี

ทั้งนี้ทั้งสามตำแหน่งจะต้องขึ้นอยู่กับความจำเป็นตามลักษณะของหน่วยงาน
ปริมาณ และคุณภาพของงานด้านบริการทางวิชาการ ด้วย โดยต้องผ่าน จ.ก.ม.
และ ก.ม. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

จากหนังสือเวียนฉบับนี้ทำให้ข้าราชการสายบริการทางวิชาการมีโอกาสก้าวหน้า
ในการรับราชการมากกว่าเดิม ดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติ
การในสาย ก. แล้วดีกว่าเพราะสามารถเลื่อนระดับได้จนถึงสูงกว่า 1 ระดับในทุก
ตำแหน่ง ที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน แต่เมื่อเทียบกับสาย ก. ปรากฏว่าต่ำกว่า 1
ระดับ เพราะสาย ก. ในตำแหน่งอาจารย์สามารถเลื่อนได้ถึงระดับ 7 ในขณะที่
สาย ข. เลื่อนได้ถึง ระดับ 6 ทุกตำแหน่งเท่ากัน ทั้งนี้ทั้ง 3 สาย สามารถเลื่อน
จนถึงระดับสูงสุดโดยในกองงานการประเมิน

2. เมื่อพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งชำนาญการ ของสาย ข.
แล้ว จะเห็นได้ว่าในระดับวุฒิเดียวกันกับสาย ก. ซึ่งเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ไว้กำหนดไว้เหมือนกัน คือ ปริญาตรีดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี ปริญาโทดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และปริญาเอกดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ในประเด็นนี้ข้าราชการสาย ข. มีโอกาสดีกว่าหลักเกณฑ์และวิธีการ เล่มซึ่งไม่เปิดโอกาสให้ แต่ทั้งนี้คงขึ้นอยู่กับปริมาณงานและความจำเป็นของหน่วยงานด้วย แต่สาย ก. ขึ้นอยู่กับคุณภาพของงานวิชาการเท่านั้น

3. ข้าราชการสาย ข. สามารถปรับระดับตนเองโดยวิธีการประเมินได้ ถึง 3 ครั้ง คือ ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งใกล้เคียงกับข้าราชการสาย ก. ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ แต่ต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพ ปริมาณงาน และความจำเป็นตามลักษณะของหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ทั้งตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง ต้องผ่านการพิจารณาทั้ง อ.ก.ม. และ ก.ม. เป็นราบ ๆ ไป ส่วนสาย ก. นั้น ก.ก.ม. สามารถอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และรองศาสตราจารย์ได้เลย แล้วรายงานให้ ก.ม. ทราบ จากลักษณะเช่นนี้ทำให้สาย ข. เกิดความยุ่งยากในการเข้าสู่ตำแหน่งมากกว่าสาย ก.

5. หนังสือที่ พม 0202/ว.5 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ข) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ก.ม. ใ้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ข) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นใหม่ ไว้ 3 วิธี คือ

1. การคัดเลือก ไว้ในกรณี กังทอไปนี้

1.1 การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง โดยไม่เปลี่ยนสายงาน

1.2 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ เขียวชาวยุ และ เขียวชาวยุพิเศษ หรือการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทั้งแก่ระดับ 7 ขึ้นไป

2. การสอบคัดเลือก ใช้ในกรณี ดังต่อไปนี้

2.1 การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง โดยไม่เปลี่ยนสายงาน

2.2 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่ ก.บ. กำหนดเป็นระดับสูงขึ้น โดยอาศัยปริมาณและคุณภาพของงาน

3. การสอบแข่งขัน ใช้ในกรณีการเลื่อนผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ 2 ระดับ 3 หรือ ระดับ 4 ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ในการเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง โดยไม่เปลี่ยนสายงานนั้น ได้ระบุไว้ดีกว่าวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ในสายงานที่เริ่มกันจากรดับ 3 ก็แตกต่างกัน คือ การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 4 สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 4 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 5 สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 6 สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาเอก โดยวิธีการสอบคัดเลือก

จะเห็นได้ว่า โอกาสในการเลื่อนระดับของข้าราชการสาย ข. มีเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ระบุถึงวุฒิของบุคลากรด้วย ซึ่งในระบบเดิมก่อนการปรับปรุง ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการสายนี้เลย เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการสาย ก. ซึ่งก็มีโอกาสในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ก็ทำให้เท่าเทียมกันในระบบนี้

6. หนังสือที่ พม 0202/ว.6 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526 เรื่อง การให้^{๒๒}ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 11(ข) แห่งกฎทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

หนังสือฉบับนี้ไว้กำหนดการวางอัตราเงินเดือนของผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 11(ข)
ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ไว้ดังนี้
ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณนั้น ๆ

ก

ระดับ 3	ไม่ต่ำกว่า	2,205	บาท
ระดับ 4	ไม่ต่ำกว่า	2,905	บาท
ระดับ 5	ไม่ต่ำกว่า	3,955	บาท
ระดับ 6	ไม่ต่ำกว่า	5,745	บาท
ระดับ 7	ไม่ต่ำกว่า	6,935	บาท
ระดับ 8	ไม่ต่ำกว่า	7,635	บาท
ระดับ 9	ไม่ต่ำกว่า	8,475	บาท
ระดับ 10	ไม่ต่ำกว่า	9,385	บาท

จากการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น เมื่อ
เปรียบเทียบกับข้าราชการสาย ก. แล้วจะเห็นได้ว่าเกิดความเสียเปรียบอย่างเห็นได้
ชัด เพราะผู้ที่เสนอขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของสาย ก. นั้น ไม่ได้รับเงินเดือน
ขั้นต่ำของผู้ที่จะขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการแต่ประการใด ระดับเงินเดือนขั้นต่ำนี้จะ
เท่ากับข้าราชการสาย ก. ทุกประการ

7. หนังสือที่ ทม 0202/ว.7 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526 เรื่อง
การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ก) แห่งกฎทบทวง
ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)

ก.ม. ได้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
ตามข้อ 11(ก) แห่งกฎทบทวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งระดับปฏิบัติการ
 - 1.1 ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ 3 ใ้ทุกตำแหน่ง
 - 1.2 ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ 4 ใ้ทุกตำแหน่ง
 - 1.3 ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ 5 ใ้ทุกตำแหน่ง
2. การกำหนดตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงาน
 - 2.1 ตำแหน่งระดับหน่วย แผนก งาน ฝ่าย หรือเทียบเท่า ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 4, 5, 6, 7
 - 2.2 ตำแหน่งระดับกอง เลขานุการคณะ หรือเทียบเท่า ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 6, 7-8
 - 2.3 ตำแหน่งระดับสูงกว่ากอง ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 9
ตำแหน่งใดจะกำหนดเป็นระดับใด ให้ ก.ม. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป โดยคำนึงถึงลักษณะ ปริมาณ และคุณภาพของงาน รวมทั้งความจำเป็นของหน่วยงาน
3. การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ
 - 3.1 ตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 6, 7-8
 - 3.2 ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 9
การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้
 1. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน
 2. ปริมาณและผลงาน
 การกำหนดได้เป็นตำแหน่งใดระดับใด ให้ ก.ม. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

จากหนังสือฉบับนี้ จะเห็นได้ว่า ข้าราชการสาย ก. มีความเสียเปรียบในด้านความก้าวหน้าในการรับราชการมากกว่าทั้งข้าราชการสาย ก. และ ข. กล่าวคือ ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งเทียบเท่ากับ ระดับอาจารย์ ของสาย ก. และระดับปฏิบัติการวิชาชีพของสาย ข. ข้าราชการสาย ก. เลื่อนระดับสูงสุดเพียงระดับ 5 เท่านั้น ในขณะที่สาย ก. เลื่อนได้ถึงระดับ 7 และสาย ข. เลื่อนได้ถึงระดับ 6 นอกจากนี้ยังต้องขึ้นบัญชีความจำเป็นของลักษณะงานของหน่วยงาน และปริมาณ ผลงานอีกด้วยในระดับชำนาญงาน การกำหนดให้เป็นระดับใดนั้น ต้องผ่านการพิจารณา ของ ก.ม. ทุกรายไป ซึ่งแตกต่างจากสาย ก. ซึ่งผ่าน ก.ม. เฉพาะตำแหน่งศาสตราจารย์ เท่านั้น

8. หนังสือที่ พม 0202/ว.8 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ก) แห่งกฎทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ขึ้นแก่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ก.ม. ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ก) แห่งกฎทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ขึ้นแก่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไว้ 3 วิธี คือ

1. การคัดเลือก ใช้ในกรณีดังนี้

1.1 การเลื่อนและแก่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแก่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน

1.2 การเลื่อนและแก่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ หรือการ เลื่อนและแก่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป

2. การสอบคัดเลือก ใช้ในกรณีดังนี้

2.1 การเลื่อนและแก่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของระดับตำแหน่ง ที่จะเลื่อนขึ้นแก่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน

2.2 การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ได้รับเงินก้อนไปต่ำกว่าขั้นค่าของระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่เริ่มกันจากระดับ 2 และระดับ 3

2.3 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปในสายงานและระดับต่าง ๆ ให้เลื่อนไปโดยผู้รับเงินก้อนยังไม่ถึงขั้นค่าของระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

3. การสอบแข่งขัน ใช้ในกรณีเลื่อนผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ความถูกต้องสมมติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 2 ระดับ 3 หรือระดับ 4 ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ทั้งนี้ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย อธิการบดีเป็นผู้ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตามความเหมาะสมเป็นกรณี ๆ ไป

จากเอกสารฉบับนี้ จะเห็นว่าข้าราชการสายธุรกิจ ในมหาวิทยาลัย มีความก้าวหน้าในการรับราชการใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์เดิมก่อนการปรับปรุงนี้ ยกเว้นเฉพาะการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ เท่านั้น แต่ก็ยังคงติดอยู่กับลักษณะความจำเป็นของหน่วยงานและปริมาณงานนั่นเอง

9. หนังสือที่ ทม 0202/ว.9 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526 เรื่อง การใหญ่ดำรงตำแหน่งตามขอ 11(ก) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ใ้รับเงินก้อนตามตำแหน่ง

หนังสือฉบับนี้ให้กำหนดตารางอัตราเงินก้อนของข้าราชการสายธุรกิจที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปคือ ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งกองได้รับเงินก้อนก่อนวันเริ่มนับปีงบประมาณนั้น ๆ ก็คือ

ระดับ	3	ไม่ต่ำกว่า	2,205	บาท
ระดับ	4	ไม่ต่ำกว่า	2,905	บาท
ระดับ	5	ไม่ต่ำกว่า	3,955	บาท
ระดับ	6	ไม่ต่ำกว่า	5,745	บาท
ระดับ	7	ไม่ต่ำกว่า	6,935	บาท
ระดับ	8	ไม่ต่ำกว่า	7,635	บาท
ระดับ	9	ไม่ต่ำกว่า	8,475	บาท
ระดับ	10	ไม่ต่ำกว่า	9,385	บาท

จากการกำหนดเงิน เกือบขั้นต่ำของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นค่าแรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการสาย ก. แล้วจะเห็นได้ว่าเกิดความเสียเปรียบอย่างเห็นได้ชัด เพราะผู้ที่เสนอขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ของสาย ก. นั้น ไม่ได้ระบุเงินเกือบนขั้นต่ำของผู้ที่จะขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการไว้แต่อย่างใด ระดับเงิน เกือบขั้นต่ำนี้ จะเท่ากับข้าราชการสายบริการทางวิชาการทุกประการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารที่ส่งผลต่อสถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ เฉพาะของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีดังนี้

1. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 91 ตอนที่ 112 ลงวันที่ 28

มิถุนายน 2517

มาตราที่สำคัญและส่งผลต่อสถานภาพของข้าราชการทั้งสองสาย คือ

มาตรา 8 ระบุว่า "มหาวิทยาลัย อาจแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะ
3. บัณฑิตวิทยาลัย

และอาจให้มีสถาบันเพื่อการวิจัย และสำนักเพื่อส่งเสริมวิชาการ เป็นส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยอีกได้

สำนักงานอธิการบดีอาจแบ่งส่วนราชการ เป็นกองและแผนก
คณะอาจแบ่งส่วนราชการ เป็นสำนักงานเลขานุการและภาควิชา
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันและสำนัก อาจมีสำนักงานเลขานุการได้
สำนักงานเลขานุการ อาจแบ่งส่วนราชการ เป็นแผนก"

จากมาตรานี้จะเห็นได้ว่า การแบ่งส่วนราชการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยังไม่ตรงกับความเป็นจริง กล่าวคือ ยังไม่มีการระบุถึงวิทยาเขต ทั้ง ๆ ที่เป็นมหาวิทยาลัยที่มีวิทยาเขตมากที่สุดในประเทศไทยก็ตาม จึงทำให้การแบ่งส่วนราชการขยายหน่วยงานได้ยาก เมื่อพิจารณาพร้อมกับประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่องการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2518 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2520 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2523 ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2525 และฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525 ซึ่งแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไว้ว่า มี 6 คณะ 1 บัณฑิตวิทยาลัย 2 สถาบัน 2 สำนัก และ 1 สำนักงาน ซึ่งได้แบ่งสำนักงานอธิการบดีไว้ 13 กอง โดยอยู่ที่วิทยาเขตประสานมิตร 6 กอง และวิทยาเขตอื่น ๆ อีกวิทยาเขตละ 1 กอง จะเห็นได้ว่าทำให้ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการในสายธุรการ มีโอกาสดำรงตำแหน่งในระดับสูงน้อยลง เพราะตำแหน่งระดับกองมีน้อย ในวิทยาเขตต่าง ๆ นอกจากประสานมิตรมีเพียงกองเดียว

มาตรา 13 ระบุว่า "ให้ใช้สภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วยนายกสภามหาวิทยาลัยซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสภามหาวิทยาลัย และผู้อำนวยการสำนัก อามี เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง กับกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง มีจำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน และไม่เกิน 9 คน

ให้รองอธิการบดีเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย ในกรณีที่ไม่มีรองอธิการบดีหลายคน ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย"

จากมาตรานี้จะเห็นได้ว่า กรรมการสภามหาวิทยาลัยนั้นไม่มีตัวแทนของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการอยู่เลย ทั้ง ๆ ที่องค์กรนี้เป็นองค์กรสูงสุดในการทำงานที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย ซึ่งสมควรที่จะมีตัวแทนของข้าราชการทุกฝ่ายเข้าเป็นกรรมการด้วย

มาตรา 24 ระบุว่า "ในสถาบันและสำนัก ให้มีผู้อำนวยการ เป็นผู้นำกับนักวิชาการรับผิดชอบ และจะมีรองผู้อำนวยการคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ให้แต่งตั้งจากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย และให้ดำรงตำแหน่งสี่ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ก็ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินแปดปีมิได้"

จากมาตรานี้ จะเห็นได้ว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ในสถาบันและสำนัก ทุกสถาบันและสำนัก ไม่มีโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งสูงสุดในสถาบันและสำนักได้อย่างเด็ดขาด

มาตรา 25 ระบุว่า "ในแต่ละคณะ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน และสำนัก ให้มีคณะกรรมการประจำชั้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยคณบดีหรือผู้อำนวยการ เป็นประธานกรรมการ รองคณบดีหรือรองผู้อำนวยการ และหัวหน้าภาควิชา ถ้ามี เป็นกรรมการ ถ้าไม่มีการแบ่งภาควิชาหรือไม่ถึงภาควิชา ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณาจารย์ในคณะ หรือ ส่วนราชการนั้น ๆ แล้วแต่กรณี เป็นกรรมการ เริ่มเก็บไว้ได้จำนวนสี่คน"

จากมาตรานี้จะเห็นได้ว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ไม่มีโอกาสที่จะได้เป็นกรรมการประจำคณะ แม้แต่เลขานุการคณะซึ่งเป็นตำแหน่งทางสายธุรการและควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการสายธุรการในคณะก็ไม่มีโอกาสเป็นกรรมการได้ แม้ว่าการกรรมการไม่ครบสี่คน มาตรานี้ยังระบุไว้ว่ากรรมการต้องมาจากคณาจารย์เท่านั้น

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 ซึ่ง เป็นพระราชบัญญัติที่กล่าวถึงการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ ก็ไม่ได้กล่าวถึงข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการไว้แม้แต่มาตราเดียว

2. ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหารองอธิการบดีวิทยาเขต พ.ศ. 2522 ประกาศใช้เมื่อ 2 สิงหาคม 2522

จากระเบียบฉบับนี้ทำให้ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ไม่มีสิทธิใด ๆ ทั้งสิ้นเกี่ยวกับการสรรหารองอธิการบดีวิทยาเขตซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในวิทยาเขต ถึงรายละเอียดของระเบียบ ดังนี้

"ข้อ 4 ผู้มีสิทธิเสนอชื่อผู้สมควร เป็นรองอธิการบดีวิทยาเขต ได้แก่ คณาจารย์ประจำของวิทยาเขตนั้น ยกเว้นผู้ที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการสรรหารองอธิการบดีวิทยาเขตคณะหนึ่งมีฐานะเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ มีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังนี้

5.1 องค์ประกอบ

5.1.1 ผู้แทนสภามหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ซึ่งสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้เลือกเป็นประธานกรรมการ

5.1.2 ผู้แทนคณาจารย์ในวิทยาเขตนั้น ๆ ทยอยละ 1 คน ซึ่งคณาจารย์ประจำ (รวมทั้งอาจารย์ที่กำลังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ) ของภคชนั้น ๆ เป็นผู้เลือกจากคณาจารย์ประจำซึ่งเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี นับถึงวันเลือกตั้งและมีใ้กำลังดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นกรรมการ

5.1.3 ให้คณะกรรมการตามข้อ 5.1.1 และข้อ 5.1.2 แต่งตั้งข้าราชการของมหาวิทยาลัยผู้ใดคนหนึ่ง เป็นเลขานุการ"

จากระเบียบทั้งสองข้อนี้จะเห็นได้ว่า ข้าราชการทั้งสายบริการทางวิชาการและสายธุรการขาดสิทธิที่สำคัญยิ่งคือการเลือกผู้สมควรเป็นรองอธิการบดีวิทยาเขต ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการสายวิชาการ จึงพอสรุปได้ว่าข้าราชการทั้งสายบริการทางวิชาการและสายธุรการมีเกียรติในการปฏิบัติราชการน้อยกว่าข้าราชการสายวิชาการ

3. ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา
กบคปค พ.ศ. 2522 ประกาศใช้วันที่ 2 สิงหาคม 2522

สาระสำคัญของระเบียบฉบับนี้ คือ

"ข้อ 4 ผู้มีสิทธิเสนอชื่อกบคปค ต้องเป็นคณาจารย์ประจำสังกัดภคชนั้น ๆ ยกเว้นผู้ที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ ส่วนผู้มีสิทธิเสนอชื่อกบคปคมีมติวิทยาลัยต้องเป็นคณาจารย์ประจำที่เกษียณ คุณงานวิจัยและปฏิบัติงานในระดับบัณฑิตศึกษากฎหมายชื่อที่บัณฑิตวิทยาลัยจะได้จัดพิมพ์ขึ้น

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการสรรหากบคปคหนึ่งมีฐานะเป็นกรรมการ เฉพาะกิจ มีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

5.1 องค์ประกอบ

5.1.1 ผู้แทนสภามหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ซึ่งสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้เลือกเป็นประธานกรรมการ

5.1.2 ผู้แทนคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยาเขตซึ่งมีคณะนั้น ๆ หนึ่งคณะละ 1 คน โดยคณาจารย์ประจำ (รวมทั้งอาจารย์ที่กำลังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ) ของคณะนั้น ๆ เป็นผู้เลือกจากคณาจารย์ประจำ ซึ่งเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี นับถึงวันเลือกและมีใบคำร้องว่าแห่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย เป็นกรรมการ สำหรับบัณฑิตวิทยาลัยนั้นให้มีผู้แทนของวิทยาเขตที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาเป็นกรรมการ วิทยาเขตละ 1 คน

5.1.3 ให้คณะกรรมการตามข้อ 5.1.1 และข้อ 5.1.2 แต่งตั้งข้าราชการของมหาวิทยาลัยผู้ใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการ"

จากระเบียบนี้ จะเห็นได้ว่าข้าราชการสายวิชาการเท่านั้นมีสิทธิในการสรรหาคนบ่ก็ จึงพอสรุปได้ว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการมีสิทธิน้อยกว่าข้าราชการสายวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในทุกวิทยาเขต

จากการวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งที่เป็นเอกสารที่ส่งผลเฉพาะข้าราชการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และต่อข้าราชการทุกมหาวิทยาลัยมาแล้วนี้ จะเห็นได้ว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการมีสภาพที่ต่ำกว่าข้าราชการสายวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ทั้งในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการรับราชการและสิทธิในการทำงาน แต่เมื่อเทียบกับระบบเดิมก่อนการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในปี 2526 ก็ถือว่าดีขึ้นกว่าเดิม

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และเอกสารอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา
3. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา
4. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตภูมิภาค
5. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตภูมิภาค
6. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต
7. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขต 8 วิทยาเขต
8. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่ระดับการศึกษาต่างกัน
9. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่ระดับการศึกษาต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต คือ ประสานมิตร ปทุมวัน บางเขน นนทบุรี บางแค หนองจอก บางพลี และสงขลา ปี 2527 จำนวน 402 คน

เนื่องจากผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนไม่ครบตามจำนวนประชากร จึงวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 340 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ในส่วนที่เป็นข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รวบรวมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความถี่และความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นั้น ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก โดยแยกเป็นองค์ประกอบทางแรงจูงใจ 35 ข้อ และองค์ประกอบทางอนามัย 35 ข้อ รวม 70 ข้อ

การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกและจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยประสานงานขอความช่วยเหลือจากงานสารเจ้าหน้าที่ของทุกวิทยาเขต แบบสอบถามที่ได้รับคืน เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด .9183

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และวิเคราะห์ข้อมูล

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าของสิ่งต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน
2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test
3. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)
4. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ เมื่อค่า F ของ Anova มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธี LSD (The Least-Significant Difference Method)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการ ในวิทยาเขตสาขา มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการ ในวิทยาเขตสาขา มีความพอใจองค์ประกอบทางอำนาจ สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการ ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการ ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค มีความพอใจองค์ประกอบทางอนามัย สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการเพศชาย กับข้าราชการเพศหญิง มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการเพศชาย มีความพอใจองค์ประกอบทางอนามัยสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจสูงกว่าข้าราชการสายธุรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ มีความพอใจองค์ประกอบทางอนามัยสูงกว่าข้าราชการสายธุรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
9. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในแต่ละวิทยาเขต มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการในวิทยาเขตบางเขนมีความพอใจต่ำกว่าทุกวิทยาเขต
10. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในแต่ละวิทยาเขต มีความพอใจองค์ประกอบทางอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการในวิทยาเขตบางเขนมีความพอใจต่ำกว่าทุกวิทยาเขต
11. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
12. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
13. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการระดับ 1-2 มีความพอใจองค์ประกอบทางอนามัยสูงกว่าข้าราชการระดับ 3-4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

14. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่สภาพการสมรสต่างกัน มีความพอใจของทั้งสองฝ่ายตรงใจและองค์ประกอบทางอนามัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

15. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่อายุต่างกัน มีความพอใจของทั้งสองฝ่ายตรงใจและองค์ประกอบทางอนามัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

16. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่อายุราชการต่างกัน มีความพอใจของทั้งสองฝ่ายตรงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

17. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่อายุราชการ 5-10 ปี มีความพอใจของทั้งสองฝ่ายต่ำกว่าทั้งข้าราชการที่อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และสูงกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปรากฏผลดังนี้คือ

สถานภาพของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันเนื่องมาจากเอกสารที่ส่งมรดกข้าราชการทุกมหาวิทยาลัย และเฉพาะข้าราชการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถูกกำหนดโดยมีปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ลักษณะของมหาวิทยาลัย
2. องค์การกำกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
3. กลไกของระบบจำแนกตำแหน่ง

อภิปรายผลการวิจัย

1. เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ประกอบทางแรงจูงใจ และองค์ประกอบทางอ้อมระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

1.1 เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอ้อม ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา ซึ่งปรากฏผลว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา มีความพอใจทั้งองค์ประกอบทางแรงจูงใจ และองค์ประกอบทางอ้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการในวิทยาเขตสาขามีความพอใจทั้งองค์ประกอบทางแรงจูงใจ และองค์ประกอบทางอ้อมสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตหลัก ผลการวิจัยไม่ตรงกับสมมติฐานที่วางไว้

จากผลการวิจัยนี้ แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขตสาขา คือ ปลูกวัน บางเขน พลศึกษา บางแสน สิบญ่โลก มหาสารคาม และสงขลา โดยส่วนรวม มีความพอใจขององค์ประกอบทางแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และชนิกของงาน และองค์ประกอบทางอ้อม ซึ่งได้แก่ เงินเดือน การมีเต่งงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารงาน และผลประโยชน์และบริการ สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตหลักคือ วิทยาเขตประสานมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เหตุที่บุคลากรทั้งสองสายในวิทยาเขตสาขามีความพอใจขององค์ประกอบทั้งสองด้าน สูงกว่าบุคลากรในวิทยาเขตหลัก อาจจะเป็นเพราะการจัดรูปแบบองค์การภายในของมหาวิทยาลัยเป็นทิวหนุ่ประการหนึ่ง กล่าวคือ การจัดองค์การภายในวิทยาเขตสาขานั้น มีเพียงกองธุรการ วิทยาเขตเพียงกองเดียวที่กำหนดและกำกับงานของบุคลากรสายบริการทางวิชาการและธุรการ ส่วนวิทยาเขตหลัก คือ วิทยาเขตประสานมิตรนั้นมีกองที่กำหนดและกำกับงานถึง 5 กอง คือ กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงาน และกองบริการการศึกษา นอกจากนี้ยังอยู่ภายใต้การกำกับงานของคณะ สถาบัน และสำนักอีกด้วย จาก

ลักษณะขององค์กรภายในเช่นนี้ ทำให้บุคลากรทั้งสองสาขาในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขาได้รับการตอบสนอง ผลกระทบจากการบริหารงานแตกต่างกันไป ด้วย เหตุที่บุคลากรในวิทยาเขตหลักซึ่งมีกองกำลังงานถึง 5 กอง มีความพอใจน้อยกว่าบุคลากรในวิทยาเขตสาขา ซึ่งมีเพียงกองเดียวกำลังงาน อาจเป็นเพราะในวิทยาเขตหลักจะเกิดการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นกับบุคคลแต่ละบุคคลซึ่งอยู่คนละกองกันมากกว่าบุคลากรในวิทยาเขตสาขา

สรุปได้ว่า ข้าราชการในวิทยาเขตสาขานั้น มีความรู้สึกที่คัดค้านการทำงานในมหาวิทยาลัยเร็นกรินทรวิโรฒ สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตหลัก ทั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ที่ว่า กองประกอบทางแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดให้บุคคลลดระดับการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนองค์ประกอบทางอนามัยเป็นการสนองความต้องการของบุคคลที่ป้องกันมิให้ระดับการทำงานลดลง ปัญหาความวุ่นวายต่าง ๆ ในวิทยาเขตสาขาจึงน่าจะน้อยกว่าในวิทยาเขตหลักไปในตัว

1.2 เปรียบเทียบความพอใจของกองประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในวิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตส่วนภูมิภาค ซึ่งปรากฏผลว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในวิทยาเขตส่วนกลางกับในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค มีความพอใจทั้งองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคมีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตส่วนกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสรุปผลของ ประธาน จันทระเจริญ (ไพฑูริย์ กฤตย์เพชร 2523 : 36 อ้างอิงมาจาก ประธาน จันทระเจริญ 2518 : 77) ที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน

วิทยาดัชต์ส่วนกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไทซูร์บ์ กฤษณ์เพชร (ไทซูร์บ์ กฤษณ์เพชร 2523 : จ.) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับ อาจารย์ในวิทยาเขตสาขา พบว่า อาจารย์ในวิทยาเขตสาขาที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขาที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง

จากผลการวิจัยนี้แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตส่วนภูมิภาค คือ บางแสน พินธุโลก มหาสารคาม และสงขลา มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และชดเชยของงาน โดยส่วนรวม และองค์ประกอบทางอนามัย คือ เงินเดือน การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารงาน และผลประโยชน์และบริการ โดยส่วนรวม สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตส่วนกลาง คือ ประจักษ์มิตร ปทุมวัน บางเขน และบดินทรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่า ที่ตั้งของมหาวิทยาลัย เป็นตัวกำหนดที่ทำให้ข้าราชการทั้งสองสายเกิดความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคมีโอกาสดีกว่าทางบ้านสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยนั้น บุคลากรในวิทยาเขตส่วนกลางจะต้องกินร่วมกับภาวะในเมืองหลวงตั้งแต่ตอนเริ่มปฏิบัติงานราชการในแต่ละวัน จนกระทั่งกลับถึงที่พักหลังจากเลิกงานแล้ว นอกจากนั้นจะเห็นได้ว่า ในวิทยาเขตส่วนกลาง จะไม่มีสวัสดิการบ้านพักสำหรับบุคลากรทั้งสองสายเลย

สรุปได้ว่า ข้าราชการทั้งสองสายในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคจะมีความรู้สึกที่ต่อการทำงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตส่วนกลาง ซึ่งจะส่งผลในการบรกระกับการทำงานให้สูงขึ้น และความพอใจในองค์ประกอบทางอนามัยก็จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานลดลงด้วย

1.3 เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ที่ประกอบทางแรงจูงใจ ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่ต่างเพศกัน ซึ่งปรากฏผลว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการที่ต่างเพศกัน มีความพอใจของคณาจารย์ที่ประกอบทางแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับที่ ประสงค์ นียากร (ประสงค์ นียากร 2512 : 69-70) ได้ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชายไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (นิยม ศรีวิเศษ 2521 : 22-23 อ้างอิงมาจาก สุภรณ์ ศรีพหล 2519 : 30-33) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยทำการสอบถามจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 120 คน พบว่า เพศ ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุน ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยของต่างประเทศก็ปรากฏว่า เพศไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน คือผลการวิจัยของเซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni 1973 : 191-207) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูในเขตการศึกษามอนโรเคาน์ตี มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ และผลการวิจัยของ บิลเดอร์ และมัทฮาร์ด (ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร 2523 : 30 อ้างอิงมาจาก Miller and Muthard 1965 : 280-283) ซึ่งพบว่าความแตกต่างในเรื่องเพศไม่มีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจแตกต่างกันถ้าไม่มีปัจจัยอื่นมาประกอบ

1.4 เปรียบเทียบความพอใจของคณาจารย์ที่ประกอบทางอนามัย ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการ ที่ต่างเพศกัน ซึ่งปรากฏผลว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่ต่างเพศกัน มีความพอใจของคณาจารย์ที่ประกอบทางอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการเพศชาย มีความพอใจของคณาจารย์ที่ประกอบทางอนามัยสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง ผลการวิจัยนี้

สอดคล้องกับการศึกษาของ ซาฟิโร และสเติ่น (ไพทอร์บี กฤษณ์เพชร 2523 : 29) อ้างอิงมาจาก Shapiro and Stern 1975 : 388-389) ซึ่งพบว่างานระดับสูงของผู้ชำนาญงานชาย มีความพอใจมากกว่าผู้ชำนาญงานหญิง และความพึงพอใจในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่งงานสูงมากในพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เมื่อสังเกตเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการเพศชายกับเพศหญิง ปรากฏว่าข้าราชการเพศชายมีเพียง 99 คน ส่วนเพศหญิงมีถึง 241 คน เหตุที่เพศชายมีความพอใจองค์ประกอบทางอนามัยคือ เงินเดือน การนี้เทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารงาน และผลประโยชน์และการบริการสูงกว่าเพศหญิง อาจจะเป็นเพราะเพศชายมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบเหล่านี้น้อยกว่าเพศหญิง การสนองความต้องการที่มหาวิทยาลัยจัดให้อาจจำเป็นน้อยกว่าเพศหญิง นอกจากนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงต้องเป็นผู้ดูแลค่าใช้จ่ายของครอบครัว หรือโดยปกติเพศหญิงจะคำนึงถึงความจำเป็นอีกแผนทางการเงินมากกว่าเพศชาย จึงมีความพอใจองค์ประกอบทางอนามัยต่ำกว่าเพศชาย แต่ผลการวิจัยอาจจะกระทบต่อการบริหารงานบุคคลน้อย เพราะเป็นองค์ประกอบทางอนามัยซึ่งไม่ช่วยให้อะดับการทำงานสูงขึ้น

1.5 เปรียบเทียบความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการกับข้าราชการสายธุรการ ซึ่งปรากฏผลว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการกับข้าราชการสายธุรการ มีความพอใจทั้งองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการสายบริการทางวิชาการมีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย สูงกว่าข้าราชการสายธุรการ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสอง ฟินด์ลีย์ (ไพทอร์บี กฤษณ์เพชร 2523 : 33) อ้างอิงมาจาก Findley 1976 : 4209A) ซึ่งพบว่าตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

มหาวิทยาลัยที่เป็นระบบแล้วจะเป็นเพราะข้าราชการสายบริการทางวิชาการ เป็นตำแหน่งที่รับจากบุคคลที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปทำให้มีความพร้อมเป็นเบื้องต้นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สถานการณ์ของข้าราชการสายบริการทางวิชาการคือข้าราชการสายธุรการโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางความก้าวหน้าในการรับราชการ เพราะการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการสายบริการทางวิชาการจะเป็นระบบไม่เกิดขึ้น (เจฮา วิไลจิตร และกษิณ ๒๕๒๓ : ๕๓๐-๕๔๘) ส่วนข้าราชการสายธุรการจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งในระบบของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทำให้ข้าราชการเข้าสู่อะดับสูงได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากตำแหน่งระดับสูงมีน้อย

๒. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของนักปกครองทางแรงจูงใจ และองค์ประกอบทางอนามัย ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

๒.๑ วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจของนักปกครองทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขต ๘ วิทยาเขต ซึ่งปรากฏผลว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการในวิทยาเขต ๘ วิทยาเขต มีความพอใจทั้งองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยพบว่า ข้าราชการในวิทยาเขตบางเขต มีความพอใจทั้งองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัยต่ำกว่าข้าราชการทุกวิทยาเขต ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างวิทยาเขต ก็พบว่า ข้าราชการในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคมีความพอใจในองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัยสอดคล้องกันสูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตส่วนกลาง มีวิทยาเขตขงศึกษาเท่านั้น ที่มีความพอใจทั้งองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัยสูง โดยคะแนนเฉลี่ยความพอใจสอดคล้องกันทั้งองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย เมื่อจัดอันดับความพอใจของนักปกครองทางแรงจูงใจจะไล่ดังนี้ คือ ๑. มหาวิทยาลัย ๒. สงขลา

3. มินุโลก 4. พอลีกามา 5. บางเขม 6. ปทุมวัน 7. ประธานนิกร
 8. บางเขม ส่วนองค์ประกอบทางอนามิจะได้อีกคือ 1. มหาวิทยาลัย
 2. พอลีกามา 3. สงขลา 4. มินุโลก 5. บางเขม 6. ปทุมวัน 7. ประธานนิกร
 8. บางเขม จะสังเกตได้ว่า วิทยาเขตมหาวิทยาลัยสงขลา พอลีกามา และมินุโลก
 จะมีความพอใจทั้งองค์ประกอบสูงกว่าวิทยาเขตอื่น ๆ สอดคล้องกัน จากผลการวิจัย
 ในลักษณะเช่นนี้อาจเป็นเพราะสิ่งแวดล้อม สภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม ของแต่ละ
 วิทยาเขตมีลักษณะแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยจะเป็น
 รูปแบบเดียวกันทุกวิทยาเขต ยกเว้นวิทยาเขตประธานนิกรซึ่งมีองค์ประกอบกับงานหลาย
 หน่วยก็ตาม แต่อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ย่อมส่งผลกระทบต่อ
 ความพอใจในการทำงานได้ เช่น การรองชื่อในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคยังต่ำกว่าส่วน
 กลาง หากข้าราชการในวิทยาเขตส่วนกลางและวิทยาเขตส่วนภูมิภาคมีรายได้ที่
 เกือบกัน ข้าราชการในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคจะสามารถนำรายได้ไปจัดหาสิ่งจำเป็น
 สำหรับตนเอง และครอบครัวได้มากกว่าข้าราชการในวิทยาเขตส่วนกลาง ทำให้
 ข้าราชการในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข เป็นต้น
 นอกจากนี้ อาจจะเป็นเพราะลักษณะผู้นำของผู้บริหารวิทยาเขตแต่ละวิทยาเขต ที่จะ
 ด้รงใจในข้าราชการ ทั้งสองสายมีความพอใจทั้งองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์
 ประกอบทางอนามิ

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจขององค์ประกอบทางแรงจูงใจและ
 องค์ประกอบทางอนามิ ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับ
 การศึกษาต่างกัน ซึ่งปรากฏผลว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มี
 ระดับการศึกษาต่างกัน คือ สูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีความ
 พอใจทั้งองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามิ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งตรง
 กับสมมติฐานที่วางไว้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับที่ จรุง นาสุวรรณ (นิยม ศรีวิเศษ
 2521 : 21 อ้างอิงมาจาก Pasuwan 1973 : 138) ได้วิจัยเรื่อง การ

ลักษณะของทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก มาใช้กับทฤษฎาชีวิตศึกษาในประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษา ไม่ก่อให้เกิดผลต่อความพอใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับที่เฮิร์ชเบิร์กศึกษา และสอดคล้องกับที่ วีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย 2518 : 65) ซึ่งวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ระดับการศึกษาของครูโดยส่วนรวมไม่ทำให้ความรู้อีกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจและความไม่พอใจในการปฏิบัติงานครู แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่เฮิร์ชเบิร์กศึกษาเช่นกัน

เหตุที่ทำให้ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอำนาจไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะของแต่ละบุคคลเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งในสายใดสายหนึ่งจะพิจารณาตัวเองกับงานในความรับผิดชอบของตนเอง และการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ นี้จะจัดให้เป็นการมีส่วนร่วมเหมือนกัน

2.3 วิเคราะห์ เปรียบเทียบความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน ซึ่งปรากฏผลว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน คือ ระดับ 1-2 ระดับ 3-4 และระดับ 5 ขึ้นไป มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ตรงกับสมมติฐานที่วางไว้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับที่ (ประสิทธิ์ นิยมกร 2512 : 69-70) วิจัยเรื่อง ผลของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู พบว่า ระดับชั้นเงินเดือน ไม่ทำให้สภาพความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุกรย์ ศรีพล (นิยม ศรีวิเศษ 2521 : 22-23 อ้างอิงมาจาก สุภรณ์ ศรีพล 2519 : 30-33) ซึ่งพบว่า ระดับชั้นเงินเดือนไม่ทำให้คณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เกิดความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์ประกอบทางแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และ ทัศนคติของงานที่ทำ เกี่ยวพันกับตัวของงานที่บุคคลทำตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ทั้งนี้ รูปแบบของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมอบหมายงานให้บุคคลทำหน้าที่ตามตำแหน่ง ของแต่ละบุคคล มีจรรยา ๑ ในองค์ประกอบทางแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อความพอใจใน การทำงาน จึงขึ้นอยู่กับงาน ทั้งนี้ระดับขั้นเงินเดือนจึงไม่ส่งผลทำให้ความพอใจองค์ ประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกัน

2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจองค์ประกอบทางอานามัย

ระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่างกัน ซึ่ง ปรากฏผลว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและบุคลากรที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางอานามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการระดับ 1-2 มีความพอใจองค์ประกอบทางอานามัยสูงกว่าข้าราชการ ระดับ 3-4 แต่ข้าราชการระดับ 1-2 กับข้าราชการระดับ 5 ขึ้นไป และข้าราชการ ระดับ 3-4 กับข้าราชการระดับ 5 ขึ้นไป ไม่มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบอร์เกอร์ (ผลงาน อ้างฉัตร 2520 : อ้างอิงมาจาก Berget 1971 : 6293) ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับ ขวัญของครูในเขตโรงเรียนของรัฐคาโกลาเหนือ พบว่า กลุ่มครูที่มีเงินเดือนค่าสูง มีความพอใจในการสอนสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนสูง

เหตุที่ข้าราชการระดับ 1-2 มีความพอใจองค์ประกอบทางอานามัย ซึ่งได้แก่ เงินเดือน การนี้เทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารงาน และ ผลประโยชน์และบริการโดยรวม สูงกว่าข้าราชการระดับ 3-4 อาจจะเป็นเพราะ ข้าราชการระดับ 1-2 ซึ่งเป็นข้าราชการที่มีระดับขั้นเงินเดือนค่าสูงนั้น มีโอกาสเจริญ ก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งจนมีรายได้มากขึ้น เป็นที่พอใจและสามารถดำรงชีวิตอยู่

โดยยังคงมีลักษณะไม่สมบูรณ์ เกี่ยวกับกรณีนี้ เฮอร์แมนผู้บริหารดาวดะเดาใจใจรู้สึก
 ขำระอาการระดับ 1-2 จนทำให้เป็นไข้หวัดใจ ถ้าจะกล่าวถึงระดับของงานที่เห็นเบื้อง
 จากข้าราชการระดับ 1-2 ลักษณะงานที่หนักกว่าจึงไม่ถือว่าเป็นที่ระมัดระวังการ
 ระวังการระมัดระวัง และเมื่อระดับผลผลิตโดยทั่วไปของการบริหารที่ปรากฏที่ผลผลิตโดยทั่วไป
 การบริหารที่เกี่ยวกับข้าราชการระดับสูงนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับระดับที่ก่อให้เกิด
 ความรู้ที่ต่ำกว่า นอกจากมีข้าราชการระดับ 1-2 เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ อาจพอใจ
 ที่ถึงงานแล้ว แต่เมื่อผ่านไปจนถึงระดับ 3-4 อาจจะต้องการสิ่งอื่น ๆ เช่นที่เพราะ
 มีภาระเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

2.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสนใจของบุคคลในกิจกรรมทางแรงจูงใจ

และองค์ประกอบทางเฉพาะที่ ระหว่างข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและบุคลากร
 ที่สถานการสมรต่างกัน ซึ่งปรากฏว่า ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและ
 บุคลากรที่สถานการสมรต่างกัน คือ โยธา สมรสมร และอาสา มีความพอใจทั้งองค์
 ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางเฉพาะที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ ตรงกันข้ามที่ทางไว้ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ฟินด์ลีย์ (Finley
 1976 : 33 อ้างอิงมาจาก Finley 1976 : 4209A)
 ซึ่งพบว่า สถานการสมรไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงาน ผลการวิจัย
 ครั้งนี้ อาจจะเพราะข้าราชการที่มีสถานการสมรแตกต่างกัน ถ้าถึงถึงความ
 สามารถของเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ เพราะการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไม่ได้ขึ้น
 ด้วกับความรู้และความสามารถที่เฉพาะเฉพาะที่เฉพาะอย่าง หากได้เข้ามามีร่วม
 งานที่เพราะเพราะเห็นแก่ความสำเร็จที่มีความรู้ที่เฉพาะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน หาก
 จากนี้ในสถานการณ์ปัจจุบัน มีความถูกต้องที่เฉพาะการสมรเฉพาะใด จะสอดคล้อง
 หรือว่า ก็เห็นว่าเป็นสมรเช่นเดียวกันทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้อยู่เกี่ยวข้องกับวิชา หรืออาจ

จะกล่าวถึงความผิดปกติที่นำมาเรื่องความเครียดในทางสรีรวิทยาและระบบประสาทเกี่ยวกับการทำงาน

2.6 จีเคราซท์เฟร์บมeyer เติบโตความสนใจของกล้ามเนื้อโครงร่างของแรงสูงใจ และของกล้ามเนื้อโครงร่างอนาบีบ ระหว่างข้าราชการ ฝ่ายบริหารทางวิชาการและบุคลากร ที่อายุต่างกัน ซึ่งปรากฏผลว่า ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและบุคลากร ที่อายุต่างกัน มีค่าต่ำกว่า 30 ปี 30-40 ปี และสูงกว่า 40 ปี มีปริมาณหัวใจของกล้ามเนื้อโครงร่างของแรงสูงใจและของกล้ามเนื้อโครงร่างอนาบีบ ไม่แตกต่างกับผลข้างที่มีประสิทธิภาพสถิติ ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชาติ แก้วโสม (วีระชาติ แก้วโสม 2518 : 62-68) ซึ่งพบว่า อายุไม่ได้อิทธิพลต่อกล้ามเนื้อโครงร่างต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความสนใจในการทำงานของครูโรงเรียนสตรีอยุธยาวิทยาลัยเมืองราชบุรี และผลการวิจัยของ จรุง นาสวรรค์ (นิยม ศรีวิเศษ 2521 : 21 อ้างอิงมาจาก Pasuan 1973 : 138) ซึ่งพบว่า อายุไม่ได้อิทธิพลต่อความสนใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ซึ่งสอดคล้องกับที่เฮิร์นเบิร์กได้ค้นพบ ผลการวิจัยเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ ในสภาพความเป็นจริงของปัจจุบันนี้ บุคคลที่บรรจุเข้ารับราชการนั้นอาจจะมีระดับอายุที่แตกต่างกันไป เมื่อพิจารณาของข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและฝ่ายบุคลากร วิทยาลัยราชภัฏศรีนครินทร์วิทยาเขต มีลักษณะที่เป็นแบบเดียวกัน บ่งชี้ถึงผลต่อความสนใจของกล้ามเนื้อโครงร่างของแรงสูงใจและของกล้ามเนื้อโครงร่างอนาบีบ เช่นเดียวกัน

2.7 จีเคราซท์เฟร์บมeyer เติบโตความสนใจของกล้ามเนื้อโครงร่างของแรงสูงใจ ระหว่างข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและบุคลากร ที่อายุราชการต่างกัน ซึ่งปรากฏผลว่าข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและบุคลากร ที่อายุราชการต่างกัน มีค่าต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีปริมาณหัวใจของกล้ามเนื้อโครงร่างของแรงสูงใจ ไม่แตกต่างกับผลข้างที่มีประสิทธิภาพสถิติ ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ สุภรณ์ ศรีพหล (นิยม ศรีวิเศษ 2521 : 22 อ้างอิงมาจาก สุภรณ์

ศรีวิชัย 2519 : 30-33) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
 ศรีวิชัยวิโรฒ ประสานมิตร แบ่งออกเป็น ๓ ประเภทคือ ๑. ต้องมีจรรยาบรรณ ไม่
 แยกต่างกับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชาติ แก้วโสม (วีระชาติ แก้วโสม
 2518 : 65) ซึ่งพบว่า ภาวะราชการไม่ทำให้ภาวะรัฐวิสาหกิจต้องถึงพร้อมเท่าให้เกิด
 ความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูต่างกัน และผลการวิจัยของ นิยม ศรีวิชัย
 (นิยม ศรีวิชัย 2521 : 54) ซึ่งพบว่า กฎในเขตการศึกษา ๑ ที่มีประสิทธิภาพ
 นั้น มีความพอใจในมีจรรยาบรรณ ๑ ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยเหล่านี้ อาจเป็นเพราะ องค์ประกอบทางแรงจูงใจซึ่งได้แก่
 ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และ
 ทัศนคติของงานที่ทำได้ โดยส่วนรวม รัฐบาลที่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ หรือข้าราชการ
 ที่ปฏิบัติงานมานานแล้ว ย่อมมีความรู้สึกเข้มแข็งกับสภากงเข้าทำงานในระบบการบริหาร
 งานเหมือนกัน และที่แนบอยู่กับลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคลไป ภาวะราชการจึงไม่
 ส่งผลต่อความพอใจ องค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางความนับ

2.8 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจขององค์ประกอบทางความนับ ระ
 หว่างข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและบุคลากรที่ภาวะราชการต่างกัน ซึ่งปรากฏ
 ผลว่าข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและบุคลากรที่ภาวะราชการต่างกัน มีความพอใจ
 องค์ประกอบทางความนับ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ .01 โดยข้าราชการ
 ที่ภาวะราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความพอใจขององค์ประกอบทางความนับสูงกว่าข้าราชการที่
 ภาวะราชการ 5-10 ปี ข้าราชการที่ภาวะราชการสูงกว่า 10 ปี มีความพอใจขององค์ประกอบ
 ทางความนับสูงกว่าข้าราชการที่ภาวะราชการ 5-10 ปี สรุปได้ว่า ข้าราชการที่
 ภาวะราชการ 5-10 ปี มีความพอใจขององค์ประกอบทางความนับต่ำกว่าทั้งข้าราชการที่ภาวะ
 ราชการต่ำกว่า 5 ปี และภาวะราชการสูงกว่า 10 ปี

การที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและฝ่าย
 ข้าราชการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขตอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ
 แยกต่างกันไป ซึ่งวิถีชีวิตของคณาจารย์แต่ละคนก็จะแตกต่างกัน (ดูรูปที่ ๒) (ดูรูปที่ ๒)
 2529 : 24) กล่าวคือ คณาจารย์ของมุกดละโว้มีลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มุกดได้รับ
 การศึกษาคณาจารย์ของมุกดจะเกิดจากประสบการณ์ที่มุกดได้รับ การปรับตัว เพื่อให้
 เข้ากับสภาพสิ่งแวดล้อมของสังคม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของมุกดที่คุ้นเคยและอื่น ๆ
 ในสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะรวมกันเป็นแบบแผนทัศนคติของคณาจารย์ และหากสิ่งแวดล้อม
 ต่างกันก็ย่อมทำให้ทัศนคติแตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ อาจจะเป็นเพราะ
 ความจำเป็นในการดำรงชีพและปัญหาการหางานทำในปัจจุบัน ผู้ที่ลาจากราชการนั้น
 เมื่อเข้ามาทำงานใหม่อาจจะสนใจที่ไปทำงานที่ต่างไปไม่สนใจว่าทุกสิ่งจึงเห็นว่าดีไปหมด
 ส่วนผู้ลาจากราชการสูงกว่า 10 ปี ก็จะสามารถระดมสิ่งต่าง ๆ ได้มากแล้ว เป็นผู้ใหญ่
 ใจ และสนใจในระดัมนั้น เช่น ข้าราชการสาย ก. (ฝ่ายวิชาการ) ก็ได้รับการยอมรับยกย่อง
 และว่าค่าลาจากราชการ 5-10 ปี จะไม่มีอยู่เท่าอื่น ๆ หาก ลาจากราชการพอ ๆ กับสาย ก.
 แต่ได้รับการยกย่องน้อยกว่า

การวิเคราะห์เอกสารที่ส่งผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาของข้าราชการฝ่ายบริการทาง
 วิชาการและฝ่ายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า “การลาออกของ
 ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและฝ่ายธุรการถูกกำหนดโดยปัจจัยดังนี้ คือ

1. ลักษณะของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นวิทยาเขต
 กระจายอยู่ทั่วประเทศ คือ วิทยาเขตประสานมิตร อนุบาล กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่
 พิษณุโลก บางเขน มหาสารคาม และสงขลา แต่ละการบริหารงานเป็นไปภายใต้การระ
 หารณ์ของวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 ซึ่งมีแนวปฏิบัติคล้ายกับการ

บริหารงานมหาวิทยาลัยหนึ่งหรือมาเขตเดียว ทำให้วิชาเขตต่าง ๆ สามารถขยายงาน
ได้มาก จึงทำให้ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและฝ่ายธุรการ มีทั้งต้องเลื่อนระดับ
ไปสูงขึ้น ถัดมาก็มีบริหารงาน มลงาน และอีกขณะความจำเป็นของงาน จึงมีใ้หลาย
ความจำเป็นมาขอส่งไม่ครบ

ทางออกที่ควรจะคิด ก็ว่า ในที่นี้คณะวิชาเขตมีการแบ่งส่วนราชการ เสีย สำหรับ
งานบริหารมีที่ คณะ สำนัก สถาบัน ภาควิชา ทาง ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม
ของปริมาณงานและปริมาณคนที่อยู่ในแต่ละวิชาเขต ทั้งการวิจัย อนุรักษ์ สิ่งก่อสร้าง
และบุคลากร

2. องค์การกำกับการบริหารงานมหาวิทยาลัย

องค์การกำกับการบริหารงานมหาวิทยาลัย มีตั้งแต่ ค.บ. ค.ก.บ.
มหาวิทยาลัย สถานมหาวิทยาลัย กรรมการประจำคณะ สำนัก ตรีศึกษา มีได้
ระดับความถ่วงการ ความลึกเต็ม และความรู้ที่ถ่วงระชากรในมหาวิทยาลัยอย่าง
แท้จริง เพราะผู้กำกับที่อยู่ในองค์กร เหล่านี้ เป็นบุคคลที่มีได้มาจากข้าราชการฝ่าย
บริหารทางวิชาการและฝ่ายธุรการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค.บ.บ.มหาวิทยาลัย และ
สถานมหาวิทยาลัยที่บริหารวิโรฒ กรรมการส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย และ
กรรมการผู้ตรงจุดอยู่ในสถานมหาวิทยาลัย ก็เป็นผู้ถ่วงความของมหาวิทยาลัย จึงไม่อาจารถ
จะระลัดความลึกเต็มหรือความถ่วงการของระชากรในมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ใน
พฤติกรรมความเป็นจริงนั้น องค์การ เหล่านี้เกิดเป็นเครื่องมือฝ่ายบริหารในชั้นที่จะเกิด
หมุนข้าราชการสายวิชาการ (สาย ก.) เพราะกรรมการ เหล่านี้ก็เป็นข้าราชการสาย
วิชาการนั่นเอง . จากการศึกษาองค์การกำกับการบริหารงานมหาวิทยาลัยมีหลายแบบ มีคน
เกิดขึ้นจึงทำให้ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและฝ่ายธุรการมีความจำเป็นที่รับคำสั่ง
ทางกายใจความความหน้าในการรับราชการ ได้บริติและบริติในฐานะระชากรอย่าง
หนึ่งของมหาวิทยาลัยด้วย

3. กลไกของระบบความก้าวหน้าแต่งตั้ง

กลไกการเลื่อนขั้นผู้ระดับที่สูงขึ้นตามระบบความก้าวหน้าแต่งตั้ง เมื่อเครื่อง
 ยี่ให้เริ่มถึงควาก้าวหน้าในการรับราชการ วงบลดะฝ่ายงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องการ
 เลื่อนขั้นผู้ระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและฝ่ายตุลาการ กับฝ่าย
 วิชาการ เมื่อเปรียบเทียบในลักษณะตำแหน่งที่เริ่มกับบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการ
 ในระดับเกี่ยวกับกัญคุณวุฒิเสมอกัน จะเห็นได้ว่าปีความเลื่อนขั้นอันน้อยจนเห็นได้ชัด
 โดดเด่น ตำแหน่งที่เริ่มกับบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการในระดับ 3 ด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
 ฝ่ายวิชาการ (ฝ่าย ก) สามารถเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งได้สูงถึงระดับ 7 ฝ่ายบริหารทาง
 วิชาการ (ฝ่าย ข) สามารถเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งได้สูงถึงระดับ 6 ส่วนข้าราชการฝ่าย
 ตุลาการ (ฝ่าย ค) สามารถเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งได้สูงถึงระดับ 5 เท่านั้น ทั้งนี้โดยไม่ต้องประ
 เสนอใบเลื่อนระดับ หรือผู้เกี่ยวข้องยื่นคำขอแก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นทั้งสามส่วน

เกี่ยวกับสถานการณ์ของข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและฝ่ายตุลาการ ใน
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หลังจากการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
 เมื่อ พ.ศ. 2526 ผู้มีอำนาจดำเนินการที่สัมพันธ์กับการปรับปรุง ข้าราชการฝ่าย
 บริหารทางวิชาการก็กว่าฝ่ายตุลาการ แต่ทั้งสองฝ่ายก็ยิ่งกว่าข้าราชการฝ่ายวิชาการ
 ทั้งในค่าเงินเดือนความก้าวหน้าในการรับราชการ เกียรติและสิทธิในฐานะ **เป็นประชากร**
 ส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

การทดแทนขมขมิฐา

การทดแทนขมขมิฐาในการวิจัยนี้ปรากฏมาดังนี้

ขมขมิฐา : ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและตุลาการ ในวิชาเขตรวมกับ
 วิชาเขตสาขา มีความสนใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

ผล : ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและธุรการ ในวิทยาเขตฯที่มีความสนใจของนักปกครองบางแรงสูงใจ สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตฯดังกล่าวที่มีนโยบายทางสถิติร้อยละ .๖1 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐาน : ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและธุรการ ในวิทยาเขตฯดังกล่าวมีความสนใจของนักปกครองบางอนาสัย ไม่แตกต่างกัน

ผล : ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและธุรการ ในวิทยาเขตฯที่มีความสนใจของนักปกครองบางอนาสัย สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตฯดังกล่าวที่มีนโยบายทางสถิติร้อยละ .๖1 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐาน : ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและธุรการ ในวิทยาเขตฯดังกล่าวมีความสนใจของนักปกครองบางแรงสูงใจ ไม่แตกต่างกัน

ผล : ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและธุรการ ในวิทยาเขตฯส่วนภูมิภาคมีความสนใจของนักปกครองบางแรงสูงใจ สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตฯส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ .๖1 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐาน : ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและธุรการ ในวิทยาเขตฯส่วนกลางมีความสนใจของนักปกครองบางอนาสัย ไม่แตกต่างกัน

ผล : ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและธุรการ ในวิทยาเขตฯส่วนภูมิภาคมีความสนใจของนักปกครองบางแรงสูงใจ สูงกว่าข้าราชการในวิทยาเขตฯ

- ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่เป็นไปตาม
สมมติฐานที่วางไว้
- สมมติฐาน : ข้าราชการฝ่ายบริหารทางวิชาการและบุคลากรในวิชาเอก 6
วิชาเอก ที่มีความพอใจองค์กรประกอบด้วยแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน
- ผล : ความพอใจองค์กรประกอบด้วยแรงจูงใจ ของข้าราชการฝ่ายบริหาร
ทางวิชาการและบุคลากรในวิชาเอก 6 วิชาเอก มีผลดังนี้
- | | | | |
|---------------|-----|--|--|
| ประชาสัมพันธ์ | กับ | บางแผน ปลูกวัน | แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ |
| ปลูกวัน | กับ | บางแผน วิทยุโลก พลศึกษา ประชาสัมพันธ์ | แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ |
| พลศึกษา | กับ | สงขลา บางแผน มหาวิทยาลัย ปลูกวัน | แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ |
| วิทยุโลก | กับ | สงขลา บางแผน มหาวิทยาลัย พลศึกษา | แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ |
| มหาวิทยาลัย | กับ | สงขลา พลศึกษา วิทยุโลก | แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติ |
| บางแผน | กับ | สงขลา ประชาสัมพันธ์ ปลูกวัน พลศึกษา วิทยุโลก | แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ |
| สงขลา | กับ | พลศึกษา วิทยุโลก มหาวิทยาลัย บางแผน | แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ |
- ส่วนข้าราชการในวิชาเอก ที่มีความพอใจองค์กรประกอบด้วยแรงจูงใจ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ
- | | | | |
|---------------|-----|---|--------------|
| ประชาสัมพันธ์ | กับ | สงขลา มหาวิทยาลัย วิทยุโลก บางแผน พลศึกษา | ที่ระดับ .01 |
|---------------|-----|---|--------------|

ปลุ่จวัน	กัษ	สงชลา มลาสารทาม	ที่ระกัษ .05
	กัษ	บางเชม	ที่ระกัษ .01
ชอลกัษมา	กัษ	บางเชม ประสาณนัทร	ที่ระกัษ .01
บิณรุโลก	กัษ	ประสาณนัทร บางเชม	ที่ระกัษ .01
มลาสารทาม	กัษ	ประสาณนัทร บางเชม	ที่ระกัษ .01
	กัษ	บางเชม ปลุ่จวัน	ที่ระกัษ .05
บางเชม	กัษ	บางเชม	ที่ระกัษ .01
	กัษ	มลาสารทาม	ที่ระกัษ .05
สงชลา	กัษ	ประสาณนัทร บางเชม	ที่ระกัษ .01
	กัษ	ปลุ่จวัน	ที่ระกัษ .05

ซึ่งมี ข้าราชการในร้ลมาเชกบางเชม มีความพอใจของกัษประกอบทางแรง
 รุงใจ ถ้ากว่าตุลวิลาเชก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระกัษ .01 ซึ่ง
 ไม่ได้อยู่ภายใต้ขอบเขตที่วางไว้

๗๖.๖ : ข้าราชการผ่านบริการทางวิชาการและธุรการ ในวิเทศาเขต 8 วิเทศาเขต
 มีความพอใจของกัษประกอบทางความนิยม ไม่แตกต่างกัน

๗๖.๗ : ความพอใจของกัษประกอบทางความนิยม ของข้าราชการผ่านบริการทาง
 วิชาการและธุรการ ในวิเทศาเขต 8 วิเทศาเขต แตกต่างกันอย่างมีนัย
 หมายความว่าทางสถิติ ระหว่างวิเทศาเขต ดังนี้

ประสาณนัทร	กัษ	บางเชม ปลุ่จวัน
ปลุ่จวัน	กัษ	บางเชม ประสาณนัทร
ชอลกัษมา	กัษ	สงชลา มลาสารทาม บิณรุโลก
บิณรุโลก	กัษ	สงชลา ชอลกัษมา บางเชม

สภาสารคาม	กับ	สงขลา ระงับ
บางเขน	กับ	ประสานมิตร ปลูกวัน วิทยุโลก
สงขลา	กับ	พลศึกษา วิทยุโลก มหานครคาม
ส่วนวิเทศเขตที่ให้ความขบใจของที่ ระงับสงขลาบางเขน ผดต่างกับระงับ		
มีขึ้นว่ากับบางเขน ก่อ		
ประสานมิตร	กับ	สงขลา มหานครคาม วิทยุโลก พลศึกษา ที่ระงับ
		.01
	กับ	บางเขน ที่ระงับ .05
ปลูกวัน	กับ	สงขลา มหานครคาม พลศึกษา ที่ระงับ .01
	กับ	วิทยุโลก บางเขน ที่ระงับ .05
พลศึกษา	กับ	บางเขน ประสานมิตร ปลูกวัน ที่ระงับ .01
	กับ	บางเขน ที่ระงับ .05
บางเขน	กับ	สงขลา บางเขน มหานครคาม วิทยุโลก ที่ระงับ
		.01
	กับ	ประสานมิตร ปลูกวัน ที่ระงับ .05
วิทยุโลก	กับ	ประสานมิตร บางเขน ที่ระงับ .01
	กับ	มหานครคาม ปลูกวัน ที่ระงับ .05
มหานครคาม	กับ	บางเขน ประสานมิตร ปลูกวัน บางเขน ที่ระงับ
		.01
	กับ	วิทยุโลก ที่ระงับ .05
บางเขน	กับ	บางเขน มหานครคาม ที่ระงับ .01
	กับ	สงขลา พลศึกษา ที่ระงับ .05
สงขลา	กับ	ประสานมิตร ปลูกวัน บางเขน ที่ระงับ .01
	กับ	บางเขน ที่ระงับ .05

ทั้งนี้ ข้าราชการในวิเทศาณของเขมร มีความพอใจองค์ประกอบทาง
 ภาษามันดีกว่าตักศิลา แต่อย่างไรก็ดีมีข้อจำกัดทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นที่
 ว่างไว้

- คุณสมบัติ : ข้าราชการช่วยบริหารทางวิชาการและธุรการ ที่มีระดับการศึกษา
 ต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน
- ผล : เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่างไว้ คือ ข้าราชการช่วยบริหารทางวิชาการ
 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- สมมติฐาน : ข้าราชการช่วยบริหารทางวิชาการและธุรการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
 มีความพอใจองค์ประกอบทางภาษามัน ไม่แตกต่างกัน
- ผล : เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่างไว้ คือ ข้าราชการช่วยบริหารทางวิชาการ
 และธุรการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางภาษามัน
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- สมมติฐาน : ข้าราชการช่วยบริหารทางวิชาการและธุรการที่มีระดับชั้นเงินเดือน
 ต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน
- ผล : เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่างไว้คือ ข้าราชการช่วยบริหารทางวิชาการ
 และธุรการที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทาง
 แรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- สมมติฐาน : ข้าราชการช่วยบริหารทางวิชาการและธุรการที่มีระดับชั้นเงินเดือน
 ต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางภาษามัน ไม่แตกต่างกัน
- ผล : ข้าราชการช่วยบริหารทางวิชาการและธุรการ ระดับ 1-2 มีความ
 พอใจ องค์ประกอบทางภาษามันสูงกว่าข้าราชการระดับ 3-4 อย่าง

- มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ
- สมมติฐาน : ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่ต่างเพศกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน
- ผล : เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ คือ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่ต่างเพศกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- สมมติฐาน : ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่ต่างเพศกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางอำนาจ ไม่แตกต่างกัน
- ผล : ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการเพศชาย มีความพอใจองค์ประกอบทางอำนาจ สูงกว่าข้าราชการเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้
- สมมติฐาน : ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่สภาพการสมรสต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน
- ผล : เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ คือ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่สภาพการสมรสต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- สมมติฐาน : ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่สภาพการสมรสต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางอำนาจ ไม่แตกต่างกัน
- ผล : เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ คือ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการที่สภาพการสมรสต่างกัน มีความพอใจองค์ประกอบทางอำนาจแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

- สมมติฐาน : ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการที่อายุต่ำกว่า 5 ปี มีความพอใจต่อประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกับ
- ผล : เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ คือ ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการที่อายุต่ำกว่า 5 ปี มีความพอใจต่อประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกับอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- สมมติฐาน : ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการที่อายุต่ำกว่า 5 ปี มีความพอใจต่อประกอบทางความนับถือไม่แตกต่างกับ
- ผล : เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ คือ ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการที่อายุต่ำกว่า 5 ปี มีความพอใจต่อประกอบทางความนับถือแตกต่างกับอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- สมมติฐาน : ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการที่อายุต่ำกว่า 5 ปี มีความพอใจต่อประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกับ
- ผล : เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ คือ ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการที่อายุต่ำกว่า 5 ปี มีความพอใจต่อประกอบทางแรงจูงใจแตกต่างกับอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- สมมติฐาน : ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการที่อายุต่ำกว่า 5 ปี มีความพอใจต่อประกอบทางความนับถือ ไม่แตกต่างกับ
- ผล : ความพอใจต่อประกอบทางความนับถือของข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและธุรการที่อายุต่ำกว่า 5 ปี สูงกว่าของข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และของข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 10 ปี สูงกว่าของข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ ผลที่ได้พบว่า

ข้าราชการที่ลาข้าราชการ 5-10 ปี มีความพอใจต่ำกว่าข้าราชการ
ที่ลาข้าราชการต่ำกว่า 5 ปี และสูงกว่า 10 ปี จึงไปใช้เป็นตัว
ความสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐาน : ข้าราชการสายบริการทางวิชาการกับข้าราชการสายธุรการ มีความ
พอใจองค์กร ครอบคลุมทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

ผล : ข้าราชการสายบริการทางวิชาการมีความพอใจองค์กร ครอบคลุมทาง
แรงจูงใจสูงกว่าข้าราชการสายธุรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐาน : ข้าราชการสายบริการทางวิชาการกับข้าราชการสายธุรการ มีความ
พอใจองค์กรครอบคลุมทางอำนาจ ไม่แตกต่างกัน

ผล : ข้าราชการสายบริการทางวิชาการมีความพอใจองค์กรครอบคลุมทาง
อำนาจสูงกว่าข้าราชการสายธุรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการ

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความความพอใจองค์กร ครอบคลุมทางแรงจูงใจและองค์ประกอบ
ต่างอำนาจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ จึงแตกต่างกันแบบกตามองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบทางแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้าน

1. ที่ตั้งของวิทยาเขต
2. ประเภทของราชการ

องค์ประกอบทางกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้าน

1. ที่ตั้งของวิทยาเขต
2. เซกเตอร์ของข้าราชการ
3. ประเภทของข้าราชการ
4. ระดับชั้นเงินเดือนของข้าราชการ
5. อายุราชการของข้าราชการ

จากการแยกวิเคราะห์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ให้เห็นว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อความพอใจขององค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางกายภาพ ของข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ และจากผลการวิจัยนี้ทำให้มีข้อเสนอแนะ جهتดำเนินการดังนี้

1. ผู้บริหารทั้งระดับมหาวิทยาลัย และระดับวิทยาเขต ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายในการบริหารมหาวิทยาลัย เช่น สภามหาวิทยาลัย อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยเร็นนิงตันหรือการจะส่งเสริมให้ข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ มีความพอใจในการทำงานเท่าเทียมกันหรือคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบทางกายภาพ ซึ่งได้แก่ เงินเดือนหรือเงินพิเศษ การมีแหล่งงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารงาน ผลประโยชน์และการบริการ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความพอใจเกิดขึ้นง่าย จะเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิดความรุนแรงในการทำงานเป็นการสนองความต้องการที่สอดคล้องกับรัฐราชการทำงานลดลง

2. มหาวิทยาลัยควรจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่สะดวกเหมาะสมให้เกิดความพอใจในการรักษาหรือการทำงานที่สูงขึ้น เพราะผลการวิจัยนี้ได้ชี้ให้เห็นความพอใจของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพอใจขององค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางกายภาพ

3. ผู้บริหารระดับกลาง ตลอดจนหน่วยงานที่สังกัดอื่น ๆ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องถึงผลการลด ทุน ระดมเงินต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถทางการเงิน สามารถบริการทางวิชาการและสายธุรกิจ ถ้ากล่าวถึงราชการส่วนราชการ (ผู้สอน) ภาค นี้ทั้งนี้ โคมเจมาชอย่างถึงโอกาสในวงกว้างทำให้ในการปฏิบัติราชการ ซึ่งสถานการณ์ ผลงการการบริการทางวิชาการและสายธุรกิจนี้เกิดจาก ทุน ระดมเงินต่าง ๆ เหล่านี้ ขอมเป็นตัวอย่างที่สำคัญต่อความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร เหล่านี้

ข้อเสนอมะ เพื่อการวิจัย

ข้อเสนอมะ เพื่อการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การจะจัดการวิจัยเรื่องต่อไปนี้ได้ โดย

ก. ศึกษาถึงข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรกิจ ใน มหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อขยายความรู้ เกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

ข. ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยที่รับวิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ กับ มหาวิทยาลัยอื่น ๆ โดยการศึกษานักบริหารระดับ หรือมหาวิทยาลัยทางภูมิภาคกับ เพื่อให้เกิดความรู้ เกี่ยวกับเรื่องนี้เรื่อง เปรียบเทียบ

ค. ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริการทางวิชาการ สายธุรกิจ กับสายวิชาการ (ผู้สอน) ในมหาวิทยาลัยที่รับวิทยานิพนธ์ เพื่อให้เกิด ความรู้ เรื่องนี้เรื่อง เปรียบเทียบ

ง. ศึกษาเปรียบเทียบแบบสหวิทยาการจะให้ความสนใจในการทำงาน ของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรกิจ กับบทบาทที่ปฏิบัติจริง เพื่อหาข้อ ฎความสัมพันธ์ระหว่างสถานะกับผลงานของบุคลากร เหล่านี้

2. ในงานวิจัยนี้ให้เสนอว่า

ก. ความสนใจของนักประ กอบงานทางตรงของใจและอภินิม ของข้าราชการ สายบริการทางวิชาการและสายธุรกิจ ในหน่วยงานเหล่านี้จะสูงกว่าราชการในวิทยาเขตอื่น

๓. ความสนใจองค์ประกอบทางแรงสูงใจและสมาธิ ของข้าราชการ
ฝ่ายบริหารทางวิชาการและสายวิชาการ ในวิวัฒนาการของมาตรฐานข้าราชการใน
วิวัฒนาการของกลาง

๔. ข้าราชการ ฝ่ายบริหารทางวิชาการ มีความสนใจองค์ประกอบ
ทางแรงสูงใจและสมาธิสูงกว่าข้าราชการสายวิชาการ

จึงน่าจะพิจารณาเกี่ยวกับสาขาอาชีพ และนิสัยใจคอของตัวแปรต่าง ๆ ที่ไปเกี่ยวข้อง
กับความสนใจองค์ประกอบทางแรงสูงใจและสมาธิ ของข้าราชการทั้ง 2 ประเภท ใน
ประเด็นที่กล่าวมาไว้ได้ เพื่อหาว่าครอบคลุมแต่ละเรื่องไว้ได้แค่ไหน ซึ่งจะเป็นประโยชน์
ต่อการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไร

๕. การวิจัยเพื่อหาอุปสรรคในการส่งเสริมการดำเนินงานของข้าราชการฝ่าย
บริหารทางวิชาการและสายวิชาการ เพื่อให้ได้เกิดความสนใจองค์ประกอบทางแรงสูงใจ
และองค์ประกอบทางสมาธิสูง

๖. การวิจัยเพื่อหาว่ากิจกรรมและองค์ประกอบใดบ้างในระเบียบวินัยที่มี
อิทธิพลต่อความสนใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหาร ทางวิชาการและสาย
วิชาการ เพื่อจะได้จัดกิจกรรมและองค์ประกอบเหล่านี้ไว้ ให้ตรงต่อความต้องการ
การดำเนินงานของข้าราชการทั้ง 2 ประเภท เพื่อการมีระเบียบวินัยอย่างถูกต้อง
และเหมาะสม

บรรดามุขมนตรี

บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว "ว่าด้วยอาจารย์ (ข้าราชการ) มหาวิทยาลัยกับปัญหางานบุคคล"
สยามรัฐ 30 ธันวาคม 2524 หน้า 7
- เกษม สุวรรณกุล "ความกึกก้องบางประการเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัย"
สังคมศาสตร์ 14(3) : 1-11 กรกฎาคม 2520
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ
เรื่อง การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
 2522, 506 หน้า
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายงานการสัมมนาเรื่อง บทบาทและทิศทางของการ
อุดมศึกษาไทย ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครูศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย 2523, 311 หน้า
- กนก เกลอ์ เรท (นามแฝง) "ดูซดลคแห่งนี้ลี : สถานภาพข้าราชการมหาวิทยาลัยมีจจุบัน"
มติชน 27 สิงหาคม 2524 หน้า 6
- ธรรมบุญ โสภารัตน์ แนวทางการบริหารงานบุคคลและการวิเคราะห์การเข้าสู่อำนาจ
ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไทย : กรณีศึกษา สาย ข. และ ก.
เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร สาย ข.
 และ สาย ก. 6-8 สิงหาคม 2525 มหาวิทยาลัยรามคำแหง 18 หน้า อีกรำเนา
- นิพนธ์ ศศิธร การจัดระเบียบองค์กร : ปัจจุบันและอนาคต พิมพ์ 2523,
 299 หน้า

- นิยม ศรีวิเศษ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดกำแพงเพชร
เขตการศึกษา 9 ปรินซิพัล กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 2521, 67 หน้า อีคส์เนา
- เนงน้อย พงษ์สาบารถ จิตวิทยาอุตสาหกรรม โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 2519, 319 หน้า
- ประพนธ์ นาคทับที และคณะอื่น ๆ "สถานภาพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
 สาย ก." พิชิตบริหารศาสตร์ 4 : 549-569 ตุลาคม 2523
- ประพจน์ นันทรามาศ "การบริการงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบัน :
 ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยครู" ใน บทบาทและทิศทางของการอุดมศึกษา
ไทย หน้า 84-85 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523 อีคส์เนา
- ประทีกกี โปยากร สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู
วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 127 หน้า อีคส์เนา
- พิทยา สายบุญ ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม กรุงเทพมหานคร 2517,
 278 หน้า
- ไพฑูริย์ กฤษณ์เพชร ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์
ในวิทยาเขตสาขา ปรินซิพัล กศ.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523,
 216 หน้า อีคส์เนา
- มหาวิทยาลัย, ทบวง รายงานการสัมมนาเรื่อง การบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต
วันที่ 18-20 กุมภาพันธ์ 2525 ทบวงมหาวิทยาลัย 2525, 377 หน้า
 อีคส์เนา

มหาวิทยาลัย, ทวง รายงานสรุปสถานภาพของกรศึกษาปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษา
ระหว่างปี 2515-2519 ทวงมหาวิทยาลัย 2516, 40 หน้า อักซ่าเนา
 _____ หนังสือที่ ทม 0202/ว.5 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการ
พลเรือนในมหาวิทยาลัยที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ลงวันที่ 21
 กันยายน 2522.

ยุทธ ศักดิ์เกษมศักดิ์ สังคมศาสตร์ (ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสังคมมนุษย์) โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2522, 222 หน้า

รามคำแหง, มหาวิทยาลัย สรุปการสัมมนาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา
บุคลากรสาย ข. และ ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง 6-8 สิงหาคม 2525,
 24 หน้า อักซ่าเนา

_____ สรุปรายงานการประชุมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1-2/
2525 มหาวิทยาลัยรามคำแหง 27-29 พฤษภาคม 2525, 34 หน้า
 อักซ่าเนา

_____ , ชมรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ เอกสารประกอบการสัมมนา
เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรสาย ข. และสาย ค. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง 6-8 สิงหาคม 2525, 3 หน้า อักซ่าเนา

เลขา วิไลไพจิตร และคนอื่นๆ "สถานภาพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
 สาย ข." พัฒนบริหารศาสตร์ 4 : 530-548 ตุลาคม 2523

วรภาค ที่สุกะ มนุษย์กับสังคม อักษรมัลติทิต 2524, 124 หน้า

- วิระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจและความไม่พอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษารัฐบาลจังหวัดเชียงใหม่ ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 95 หน้า อักษรนำ
- เวศ ศรีละมุล ความตั้งใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่ลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 67 หน้า อักษรนำ
- ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย คู่มือและหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเพณีการพิมพ์ 2522, 368 หน้า
- _____ คู่มือการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2525, 236 หน้า อักษรนำ
- ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, มหาวิทยาลัย ปาริชาติ สิมป์ในงานครบรอบสิบปีสถาปนา มธว สงขลา 1 ตุลาคม 2522 หน้า 37-42
- สงวน ช่างฉัตร ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 78 หน้า อักษรนำ
- สมนึก แดงเจริญ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะบางประการในการบริหารงาน มหาวิทยาลัย เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง "ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรสาย ข. และ ค." มหาวิทยาลัยรามคำแหง 6-8 สิงหาคม 2525, 6 หน้า อักษรนำ
- สมยศ นาวิการ การพัฒนาร่างกายและการจิตใจ กางกมล สิมป์ครั้งที่ 2 2521, 229 หน้า
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา ไทยวัฒนาพานิช 2522, 155 หน้า

สุขุม นวลสกุล การบริหารงานบุคคล วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเฉพาะกรณี สาย ข.
และ ก. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง "ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร
สาย ข. และ ก. มหาวิทยาลัยรามคำแหง 6-8 สิงหาคม 2525, 5 หน้า
อักษราเนา

_____ ปัญหาการบริหารงานมหาวิทยาลัย เอกสารประกอบการสัมมนาฉบับที่ เรื่อง
"ปัญหาการบริหารงานมหาวิทยาลัยในภาวะการณ์ปัจจุบัน" มหาวิทยาลัยรามคำแหง
10-13 กรกฎาคม 2523, 4 หน้า อักษราเนา

สุขุม ศรีบุรินทร์ สังคมวิทยาเบื้องต้น เอกสารประกอบการบรรยาย กองบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2525, 165 หน้า

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย องค์การและการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช พิมพ์ครั้งที่ 2 2525, 346 หน้า

สุทธิชัย เสียงชเยศ "แนวความเห็นบางประการในระบบการบริหารงานบุคคลใน
มหาวิทยาลัย" สยามรัฐ 19 มกราคม 2524 หน้า 6-7

สุธรรม ชากะสิงห์ และอดุลย์ กันประยูร สังคมวิทยาเบื้องต้น บางกอกการพิมพ์
2524, 204 หน้า

สุนันต์ จิตพิทักษ์ ระบบทางสังคมในภาคใต้ของประเทศไทย วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคม
วิทยามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 136 หน้า อักษราเนา

อนันต์ ศรีโสภาก หลักการวิจัยเบื้องต้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2520, 213 หน้า

อานนท์ อากาภิรม สังคมวิทยา แพร่วิทยา 2518, 211 หน้า

เอนก เข็มธาวาร "การบริการงานบุคคลสำหรับข้าราชการในมหาวิทยาลัย"
ข้าราชการ 21(5) : 66-77 พฤษภาคม 2519

ดุษฎี ศึกษาศาสตร์ การบริหารงานบุคคล (หลักเกณฑ์และทางปฏิบัติ) เอกสารประกอบ
การศึกษาและวิจัยตามโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โรงเรียนศรีวิทยากร
2523, 1730 หน้า

_____ "ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยระบบ ซี.ซี." วารสารสมาคม
ข้าราชการพลเรือน 1 : 25 พฤษภาคม - มิถุนายน 2520

ดุษฎี เลาหวิเชียร "องค์การและการบริหารงานในมหาวิทยาลัย" พัฒนบริหารศาสตร์
3 : 395-416 กรกฎาคม 2517

ดุษฎี นิรัฐโก หลักสังคมวิทยา โอเคียนส์โกร์ 2522, 180 หน้า

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and
Education. 3 rd.ed. New York, McGraw-Hill Inc., 1971. 492 p.

Krishnan, Namboodiri, N. Lewis, F. Carter and Hubert M, Blalock, Jr.
Applied Multivariate Analysis and Experimental Designs. New York,
McGraw-Hill Book Co., Inc., 1975. 668 p.

Lee, Eugene C. and Frank M. Bowen. The Multicampus University.
New York, McGraw-Hill Book Co., Inc., 1971. pp. 68-113

Lindquist, E.F. Design and Analysis in Experiments in Psychology
and Education. Boston, Houghton Mifflin Co., 1955. 393 p.

Sergiovanni, Thomas J., "Factors Which Affect Satisfaction and
Dissatisfaction of Teachers," Explanation in Educational
Administration. St. Louis, University of Queensland Press,
1973. 237 p.

การคำนวณ

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามวัดความพอใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

1 สิงหาคม 2527

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์คัดลอกแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

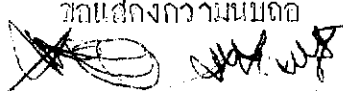
เรียน ข้าราชการสาย ข. และ สาย ก. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เคารพ

ด้วยกระผม นายปรีดิศ ภาสิตะพันธุ์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานทะเบียนและสถิติ กองธุรการวิทยาเขตสงขลา กำลังฝึกอบรมร่วมกับ
ปริญญานิพนธ์ สาขาวิชาการอุดมศึกษา ส. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา และได้จัดทำ
ปริญญานิพนธ์เรื่อง "สถานการณ์และความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการและธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" ซึ่งผลการวิจัยอาจจะช่วย
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการสร้างเงื่อนไขและนโยบายได้เป็นที่พอใจของข้าราชการสาย ข.
และ ก. ต่อไป

กระผม ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโดยสะดวกเวลาสำหรับตอบแบบสอบถาม
ฉบับนี้ กระผมทราบว่าท่านมีงานราชการมากอยู่แล้ว แต่ท่านคงกรุณาต่อกระผมเพื่อให้
งานวิจัยนี้สำเร็จลง เพราะกระผมต้องศึกษาจากมวลประชากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย
ทุกวิทยาเขต

ขอให้ท่านกรุณาอ่านแบบสอบถามแต่ละข้ออย่างถี่ถ้วนและตอบตามความรู้สึกที่
เกิดขึ้นทันที และขอให้ท่านมั่นใจว่าข้อมูลที่รวบรวมไป จะไม่ถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นใด
นอกเหนือไปจากใช้สำหรับการวิจัยของกระผม ถ้าตอบจากแบบสอบถามจะไม่ถูกเปิดเผย
ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดทั้งสิ้น

กระผมขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาต่อกระผม และโปรดส่งคืนแบบสอบถาม
กับบัญชีแจกแบบสอบถามให้แก่ท่านซึ่งได้กรุณาต่อกระผมในการรวบรวมแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีดิศ ภาสิตะพันธุ์)
ผู้วิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับ

ความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการ

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ขณะนี้รับราชการที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต.....

() ประธานนิกร

() คินดูล็อก

() ปลูกวัน

() มหาสารคาม

() สดกีกอนา

() บางแสน

() บางเขน

() สงขลา

2. เป็นข้าราชการ สาย.....

() สายบริการทางวิชาการ (สาย ข.)

() สายธุรการ (สาย ค.)

3. เพศ

() ชาย

() หญิง

4. อายุ

- () ต่ำกว่า 30 ปี
- () 30 - 40 ปี
- () สูงกว่า 40 ปี

5. สภาพการสมรส

- () โสด
- () สมรสแล้ว
- () หย่า หรือ แยกกันอยู่
- () เป็นหม้าย

6. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

7. ตำแหน่งทางราชการ ระดับ

- () ระดับ 1 - 2
- () ระดับ 3 - 4
- () ระดับ 5 ขึ้นไป

8. อายุราชการ

- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () 5 - 10 ปี
- () สูงกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความถี่เห็นค่าความพอใจในการทำงาน

โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพอใจ หรือ
ไม่พอใจของท่านต่อข้อความแต่ละข้อ

ระดับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน

มากที่สุด	หมายถึง	ความรู้รักส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่ง เหล่านั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ความรู้รักส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ความรู้รักส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งนั้น ปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ความรู้รักส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเหล่านั้น น้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ความรู้รักส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่ง เหล่านั้นน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(๐.) ท่านพอใจการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย	✓			

ในที่นี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าพอใจมากที่สุด จะทำเครื่องหมาย (✓)
ลงในช่อง "มากที่สุด"

ต่อไปนี้จะ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิชาเศรษฐศาสตร์ที่ท่านทำงานอยู่ในด้านต่าง ๆ

โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านทำ ตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้					
2. ท่านพอใจเมื่อรู้สึกเช่นคณะของท่านทำให้งานสำเร็จ					
3. ท่านพอใจในผลที่ได้รับจากการทำงานของท่าน					
4. ท่านพอใจที่มีโอกาสประเมินผลความสำเร็จของตัวท่านเอง					
5. ท่านพอใจที่ความสำเร็จในการทำงานของท่าน ทำให้มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้า					
6. ท่านพอใจที่ได้ทำงานเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยโดยส่วนรวม					

ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7. ท่านพอใจที่ท่านสามารถประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองอย่างเที่ยงธรรม					
8. ท่านพอใจที่มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ในสาขาวิชาที่ได้รับผิดชอบ					
9. ท่านพอใจที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับความก้าวหน้าในสายงานอื่น					
10. ท่านพอใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานของท่าน					
11. ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสร่วมประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ เกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่					
12. ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวิสัยฐานะ					
13. ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น					
14. ท่านพอใจในชื่อเสียงและความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ท่านพอใจเมื่อผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
16. ท่านพอใจในเกียรติที่ได้รับจากการทำงานในวิชาเขตนี้					
17. ท่านพอใจเมื่อความถึกเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
18. ท่านพอใจเมื่อผู้บังคับบัญชามอบรางวัลผลงานของท่าน					
19. ท่านพอใจในสถานภาพทางสังคมของท่านในวิชาเขตนี้					
20. ท่านพอใจที่บุคลากรในสายงานอื่น ๆ ยอมรับนับถือในหน้าที่การงานของท่าน					
21. ท่านพอใจเมื่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่ท่านทำได้รับการเผยแพร่					
22. ท่านพอใจในอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ ในการที่จะทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย					

ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
23. ท่านพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับ... อยู่เสมอ					
✓ 24. ท่านพอใจที่ <u>ท่านมีขีดความสามารถ</u> เพื่อปรับปรุงงานอยู่เสมอ					
✓ 25. ท่านพอใจที่ได้รับผิดชอบงานไม่น้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน					
26. ท่านพอใจที่มีโอกาสรวมเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ของวิสาหกิจนี้					
27. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานแก่ท่าน					
✓ 28. ท่านพอใจในงานที่ท่านทำคงรับผิดชอบมาก					
29. ท่านพอใจที่การศึกษาขั้นสุดท้ายของท่านเหมาะสมกับหน้าที่การงาน					
30. ท่านพอใจในงานที่ท่านทำถูกต้องกับความรับผิดชอบของท่าน					
31 ✓ ท่านพอใจที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
32. ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่กล่าวถึงข้างต้น					
33. ท่านพอใจในงานที่ท่านทำอยู่มีช่องทางใหม่ๆ มาก					
✓ 34. ท่านพอใจที่ได้รับประสบการณ์จากงานที่ปฏิบัติอยู่					
✓ 35. ท่านพอใจที่จะกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
36. ท่านพอใจเงินเดือนของท่านเมื่อเทียบกับบุคคลในระดับวุฒิเดียวกันแต่ต่างสายงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน					
37. ท่านพอใจเงินเดือนของท่านเมื่อเทียบกับบุคคลในระดับวุฒิเดียวกันแต่มีอาชีพอื่น					
38. ท่านพอใจจำนวนเงินเก็บที่ท่านได้รับอยู่					
39. ท่านพอใจในโอกาสที่จะได้รับเงินเก็บสูงสุดเมื่อเทียบกับสายงานอื่น					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40. ท่านพอใจในการ เลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านแต่ละปี					
41. ท่านพอใจรายได้จากการทำงานพิเศษ					
42. ท่านพอใจระบบการตอบแทนหนึ่ง เป็นรายได้พิเศษของ วิเทศาเขตนี้					
43. ท่านพอใจผู้บังคับบัญชาติดตามการปฏิบัติทำงานของท่าน อยู่เสมอ					
44. ท่านพอใจที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
45. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาเต็มใจกระจายอำนาจใน การทำงานให้แก่ท่าน					
46. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม					
47. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติ งานแก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
48. ท่านพอใจการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานเฉพาะเรื่องกับผู้บังคับบัญชาจัดให้ท่าน					
49. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกฝ่ายงานเท่าเทียมกัน					
50. ท่านพอใจที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน					
51. ท่านพอใจที่มีความสะดวกในเรื่องอาหารกลางวัน					
52. ท่านพอใจบรรยากาศในสถานที่ทำงาน					
53. ท่านพอใจในสภาพห้องทำงานของท่าน					
54. ท่านพอใจที่กรมพาณิชย์ความสะดวกในการไปทำงานของท่าน					
55. ท่านพอใจที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
56. ท่านพอใจวิธีดำเนินการทำงานดีเพียงร้อยละเพียงใด					
57. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบริหาร					
58. ท่านพอใจที่ท่านมีโอกาสรวมใจในการศึกษาค้นคว้าของวิเทศ					
59. ท่านพอใจวิธีการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ					
60. ท่านพอใจที่เป็นนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการปฏิบัติตามอย่างเต็มที่					
61. ท่านพอใจนโยบายการบริหารของวิเทศในแง่ความต้องการของข้าราชการฝ่าย ข. และ ค.					
62. ท่านพอใจโอกาสที่ท่านได้รับทราบเรื่องต่าง ๆ ซึ่งติดต่อจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
63. ท่านพอใจการที่มหาวิทยาลัยมีหลายวิทยาเขต					
64. ท่านพอใจที่ได้รับผลประโยชน์และการบริการที่ดีจากการทำงานที่วิทยาเขตนี้					
65. ท่านพอใจสวัสดิการของวิทยาเขตในสภาพปัจจุบัน					
66. ท่านพอใจที่มหาวิทยาลัยได้ช่วยเหลือจ่ายค่ารักษาพยาบาลของท่านและครอบครัว					
67. ท่านพอใจที่มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการให้ข้าราชการได้ไม่น้อยกว่าคนอื่น					
68. ท่านพอใจที่มีโอกาสไปทำงานภายนอกวิทยาเขตบ้าง					
69. ท่านพอใจโอกาสในการเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโทที่เท่าเทียมกับข้าราชการอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย					
70. ท่านพอใจสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยสำหรับเงินทวีคูณ ประทานมิตร					

แบบสอบถามหมวกสี่ขงเท้าสี่ ขอขอบคุณในความร่วมมือนะ

ภาคผนวก ข.

สูตรสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

สูตรสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยใช้สูตรสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าคะแนนเฉลี่ย โดยสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 45})$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่ม

2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากสูตร

$$s = \frac{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2}}{N(N-1)} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 62})$$

เมื่อ	s	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X^2	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนประชากร

3. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 152})$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤติ
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

- S_1 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
- S_2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2
- N_1 แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
- N_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way Analysis of Variance)

คำนวณจากสูตร (Lindquist. 1953 : 36)

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatments (A)	a-1	$SS_A = \sum_{j=1}^a T_j^2 / s_j - T^2 / N$	$MS_A = SS_A / a - 1$	MS_A / MS_W
Within-Group (W)	N-a	$SS_W = SS_T - SS_A$	$MS_W = SS_W / N - a$	
Total	N-1	$SS_T = \sum_{j=1}^a \sum_{i=1}^n s^2 - T^2 / N$		

(df = a - 1, N - a)

- F แทน ค่าสถิติของการแจกแจงของ F
- N แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
- SS แทน ผลบวกกำลังสอง
- SSA แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสอง
- X แทน คะแนนดิบ

- τ แทน ผลรวมของคะแนนในกลุ่ม j เมื่อ $j = 1, 2, 3, 4, \dots$
- N_j แทน จำนวนคะแนนในกลุ่มที่ j
- a แทน จำนวนกลุ่ม

เพื่อทราบว่าค่าสถิติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทดสอบความแตกต่างของคะแนนระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD (The Least - Significant Difference Method) ซึ่งกำหนดไว้จากสูทร (Namboodiri and others. 1975 : 235)

$$LSD = t \text{ (Appropriate tabulated Value of Student's } t) \sqrt{\text{(within MSS) } \frac{1}{N_j} + \frac{1}{N_i}}$$

- เมื่อ LSD แทน ค่าการทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด
- t แทน ค่าจุกเปอร์ เซนต์ส่วนบนจากการวางแจกแจงสถิติ เกณฑ์ที่ขึ้นกับความน่าจะเป็นอิสระ ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด
- within MSS แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองภายในกลุ่ม
- N_j แทน จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่างที่ j
- N_i แทน จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

5. หากความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูทร

$$\infty = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum C_i^2}{C_x^2} \right) \text{ (อนันต์ ศรีโสภณ 2520 : 154)}$$

- เมื่อ ∞ แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด
- C_i^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
- C_x^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด
- n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

สถานภาพและความพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการฝ่ายบริการทางวิชาการและสายบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ
ของ
โศภิตา ทาติกะวิมล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าวิจัย
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2526

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่เรียนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของรัฐและเอกชนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ โดยศึกษาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่เรียนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของรัฐและเอกชนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ โดยศึกษาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่เรียนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของรัฐและเอกชนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับ ความหมายของข้าราชการช่วยราชการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ พบว่า ผลการวิจัยของข้าราชการช่วยราชการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ พบว่า ผลการวิจัยของข้าราชการช่วยราชการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ พบว่า ผลการวิจัยของข้าราชการช่วยราชการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ พบว่า ผลการวิจัยของข้าราชการช่วยราชการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ

1. ลักษณะของมหาวิทยาลัย
2. องค์การกำกับกับการบริหาร งานมหาวิทยาลัย
3. กลไกของระบบงานแบบก้าวหน้า

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพอใจในการดำเนินงาน พบว่า

1. ข้าราชการช่วยราชการทางวิชาการและฝ่ายธุรการมีความพอใจต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่เรียนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของรัฐและเอกชนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ โดยมีค่าสถิติที่ระดับ .01 ตามตัวแปรดังต่อไปนี้
 - 1.1 วิชาเขตหลักกับวิชา เขตสาขา โดยวิชาเขตหลักมีความพอใจสูงกว่าวิชาเขตหลัก
 - 1.2 วิชาเขตส่วนกลางกับวิชาเขตส่วนภูมิภาค โดยวิชาเขตส่วนภูมิภาคมีความพอใจสูงกว่าวิชาเขตส่วนกลาง
 - 1.3 วิชาเขต 8 วิชาเขต โดยวิชาเขตบางเขตมีความพอใจต่ำกว่าทุกวิชาเขต

2. อัตราการตายบริการทางวิชาการและงานธุรการ มีความพอใจของประชาชน
ทางตรงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

2.1 ระดับ .01 ตามตัวแปรดังต่อไปนี้ คือ

2.1.1 วิทยาเขตตั้งกับวิทยาเขตสาขา โดยวิทยาเขตสาขา
มีความพอใจสูงกว่าวิทยาเขตตั้ง

2.1.2 วิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตส่วนภูมิภาค โดยวิทยาเขต
ส่วนภูมิภาคมีความพอใจสูงกว่าวิทยาเขตส่วนกลาง

2.1.3 วิทยาเขต 8 วิทยาเขต โดยวิทยาเขตบางเขตมีความพอใจ
ต่ำกว่าวิทยาเขต

2.1.4 แล่ โดยเพศชายมีความพอใจสูงกว่าเพศหญิง

2.1.5 อายุราชการ โดยกลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี แล่กลุ่ม
อายุราชการสูงกว่า 10 ปี มีความพอใจสูงกว่ากลุ่มอายุราชการ 5-10 ปี

2.2 ระดับ .05 ตามระดับค่าเฉลี่ย โดยข้าราชการระดับ 1-2 มีความ
พอใจสูงกว่าข้าราชการระดับ 3-4

3. อัตราการตายบริการทางวิชาการและงานธุรการ มีความพอใจของประชาชน
ทางตรงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามตัวแปรดังต่อไปนี้ คือ

- 3.1 แล่
- 3.2 ระดับการศึกษา
- 3.3 ระดับขั้นตำแหน่ง
- 3.4 สถานการณ์พรณ
- 3.5 อายุ
- 3.6 อายุราชการ

4. ข้าราชการ ควบคุมการทางวิชาการและฝ่ายธุรการ มีความสนใจองค์ประกอบทางอนามัย ไม่แตกต่างกับอย่างอื่นในจังหวัดทางสถิติ ความยาวแปรถึงค่าเฉลี่ยคือ

- 4.1 ระดับการศึกษา
- 4.2 สถานการณ์สมรส
- 4.3 อายุ

5. ข้าราชการ ควบคุมการทางวิชาการคือข้าราชการฝ่ายธุรการ มีความสนใจองค์ประกอบทางเศรษฐกิจและองค์ประกอบทางอนามัย แตกต่างกับอย่างอื่นในจังหวัดทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการ ควบคุมการทางวิชาการมีความสนใจองค์ประกอบทางเศรษฐกิจและฝ่ายธุรการ

STATUS AND JOB SATISFACTION OF NON-ACADEMIC PERSONNEL
IN SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

ABSTRACT

BY

SOPHAN HASITAPHAN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University
Southern Campus, Songkhla
February 1985.

This research aimed at comparing degrees of satisfaction with hygiene and motivation factors based on Frederick Herzberg's concepts among personnel in academic support services and those in administrative-clerical posts. The study was conducted along the variables of campus makeup, educational level, position classification rating (PCR), sex, marital status, age group, length of service, and line of work. Documents relevant to various statuses of both types of personnel were also examined.

The research instrument was a rating-scale questionnaire gauging degrees of satisfaction with motivation and hygiene factors according to Herzberg's concept. As for basic data about statuses of both types of personnel, an analysis was made of those drawn from relevant documents.

The research findings with respect to status showed that the personnel's statuses were determined by three requisites :

1. Campus makeup,
2. The supervising body in university administration, and
3. Position classification mechanism.

The findings regarding job satisfaction revealed the following :

1. The academic support service and administrative-clerical personnel exhibited differences in their satisfaction with motivation factors at .01 level of statistical significance on the following variables :

- 1.1 Principal campus against branch campuses, the latter with a greater degree of satisfaction ;

- 1.2 Metropolitan campuses against provincial campuses, with greater satisfaction on the side of the latter ;

- 1.3 Of all the eight campuses, Tangkhen was lowest in satisfaction.

2. The academic support service and administrative-clerical personnel differed in their satisfaction with hygiene factors at statistically significant levels as follows :

- 2.1 At .01 level on the following variables :
 - 2.1.1 Principal campus against branch campuses, the latter with a greater degree of satisfaction ;
 - 2.1.2 Metropolitan campuses against provincial campuses, the latter with greater satisfaction ;
 - 2.1.3 The Bangkok campus was lowest in satisfaction of all the campuses ;
 - 2.1.4 Sex, greater satisfaction on the male side than on the female side ;
 - 2.1.5 Length of service, greater satisfaction in the less-than-five-year group and the over-ten-year group than in the five-to-ten-year group.

2.2 At .05 level on the PCR variable, with the PCR 1-2 group greater in satisfaction than the PCR 3-4 group.

3. The above-mentioned personnel did not differ at statistically significant level in their satisfaction with motivation factors on the following variables :

- 3.1 Sex,
- 3.2 Educational level,
- 3.3 PCR,
- 3.4 Marital status,
- 3.5 Age,
- 3.6 Length of service.

4. The said personnel did not differ at statistically significant level in their satisfaction with hygiene factors on the variables below :

- 4.1 Educational level,
- 4.2 Marital status,
- 4.3 Age.

5. There were differences, statistically significant at .01 level, between the academic support service personnel and the administrative-clerical personnel in degrees of their satisfaction both with motivation factors and with hygiene factors, with higher degrees manifested by the academic support service group than by the administrative-clerical group.