

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามพันธกิจ 5 ด้าน ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ การจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อมูลประกอบในการดำเนินการวิจัยที่ชัดเจนและครอบคลุมเนื้อหาสาระต่าง ๆ ซึ่งปรากฏว่ามีแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ผู้วิจัยได้เรียบเรียง สรุปและนำเสนอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องสำคัญ ๆ และจำเป็นต่อการศึกษาวิจัยดังนี้

- 2.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 2.2 การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
 - 2.2.1 บัณฑิตวิทยาลัย
 - 2.2.2 อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา
 - 2.2.3 คณะวิชาที่เปิดสอน
 - 2.2.4 การจัดการศึกษาตามพันธกิจ
- 2.3 ความพึงพอใจ
 - 2.3.1 ความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.3.2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 2.3.3 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
- 2.5 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

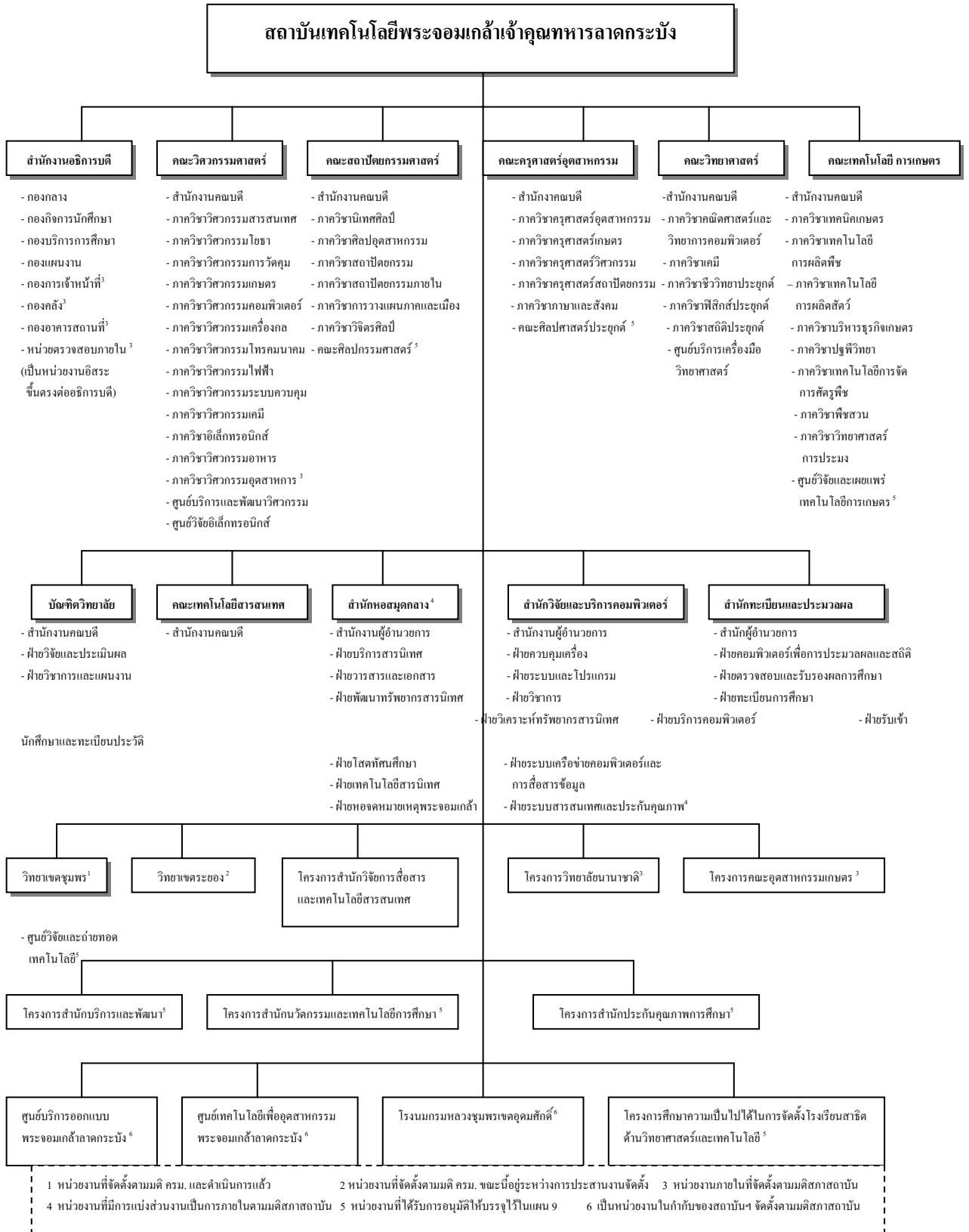
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นสถาบันตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2528 เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์และครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย พระนาม *พระจอมเกล้า* ซึ่ง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้มีพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญพระบรมราชลัญจกร *พระมหาพิชัยมงกุฎ* ของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันฯ ด้วย นับเป็นสิ่งอันศักดิ์สิทธิ์และเป็นมรดกมรดกยิ่ง ส่วนคำว่า *เจ้าคุณทหาร* นั้น มีไว้เพื่อเป็นอนุสรณ์แก่ท่านเจ้าพระยาสุรवंชวิไชยวัฒน์ (วร บุนนาค) หรือ ที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า *เจ้าคุณทหาร* นั้น ตามที่ ท่านเลี่ยม พรตพิทยพยัต ทายาทของท่านได้แจ้งความประสงค์ไว้ใน การบริจาคที่ดินเป็นที่ตั้งของสถาบันฯ ในปัจจุบัน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หรือที่นิยมเรียกกันทั่วไปว่า *พระจอมเกล้าลาดกระบัง* มีประวัติ ความเป็นมาดังนี้ (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2548 : 12-13)

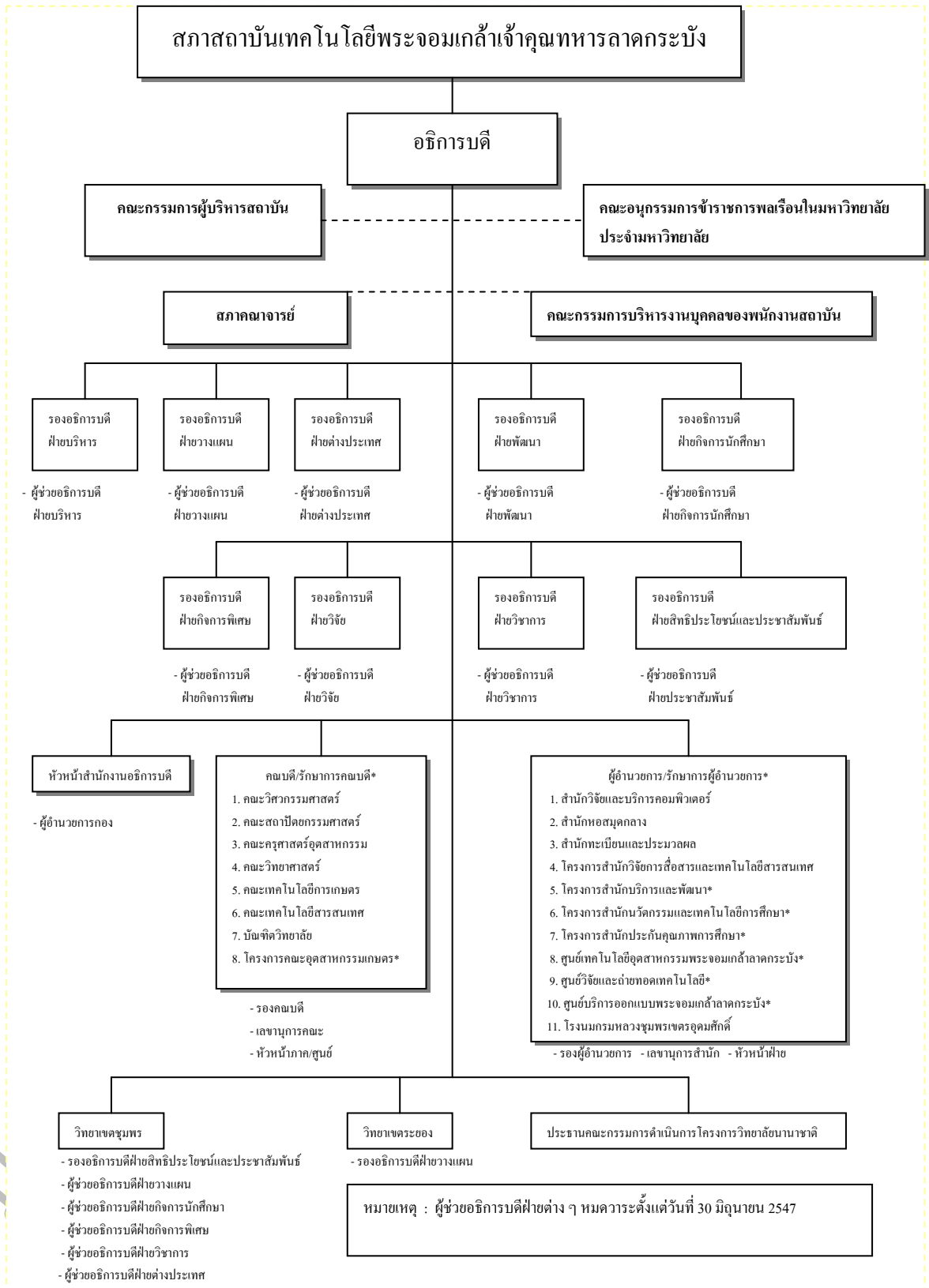
- | | |
|-------------------|---|
| 24 สิงหาคม 2503 | ก่อตั้งศูนย์ฝึกโทรคมนาคม นนทบุรี สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| พฤษภาคม 2507 | ศูนย์ฝึกโทรคมนนทบุรี ได้ปรับฐานะเป็นวิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี |
| 24 เมษายน 2514 | รวมวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี เข้าด้วยกัน จัดตั้งเป็น “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า” |
| 15 สิงหาคม 2515 | วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี เปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันพระจอมเกล้า ศูนย์นนทบุรี |
| 15 พฤศจิกายน 2515 | วิทยาลัยวิชาการก่อสร้าง โอนมาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ศูนย์นนทบุรี และเป็นชื่อเป็นคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ |
| 29 มิถุนายน 2517 | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้โอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และเปลี่ยนคำว่า ศูนย์ เป็นวิทยาเขต โดยศูนย์นนทบุรี เปลี่ยนเป็น วิทยาเขตนนทบุรีลาดกระบัง |
| 10 พฤศจิกายน 2520 | จัดตั้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ |

- 22 เมษายน 2522 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร ได้โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตนนทบุรีลาดกระบังและเปลี่ยนชื่อวิทยาเขตเป็นวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 9 พฤษภาคม 2524 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร เปลี่ยนชื่อเป็น คณะเทคโนโลยีการเกษตร และจัดตั้งสำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์
- 20 กุมภาพันธ์ 2529 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้มีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยอิสระ ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า รัตนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ.2528 มีชื่อเต็มว่า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 22 พฤษภาคม 2529 จัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย
- 9 ธันวาคม 2531 ตั้งคณะวิทยาศาสตร์โดยแยกออกจาก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์
- 29 พฤษภาคม 2534 จัดตั้งสำนักหอสมุดกลาง
- 20 มิถุนายน 2539 จัดตั้งวิทยาเขตชุมพร
- 27 กุมภาพันธ์ 2539 จัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 29 สิงหาคม 2539 จัดตั้งสำนักทะเบียนและประมวลผล
- 8 ตุลาคม 2539 จัดตั้งวิทยาเขตระยอง ตามมติ ครม.

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย ได้ดำเนินการให้ การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์และครุศาสตร์ อุตสาหกรรม รวมทั้งทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ เพื่อเป็นรากฐานต่อพัฒนาทาง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีปรัชญาสถาบัน คือ การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ มีวิสัยทัศน์ คือ มุ่งเป็นสถาบันชั้นนำทาง การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีระดับนานาชาติ มีปณิธาน คือ มุ่งมั่นให้การศึกษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม โดยแบ่งหน่วยงานออกเป็น สำนักงานอธิการบดี คณะ สำนัก บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขต เป็นต้น ดังภาพแสดงแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการและแผนภูมิ การบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังภาพ 2 และภาพ 3



ภาพ 2 แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (ที่มา : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2548 : 60)



ภาพ 3 แผนภูมิการบริหารงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (ที่มา : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2548 : 61)

ในดำเนินงานตามภารกิจ ของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ตระหนักถึงความต้องการของสังคมและประเทศชาติทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยผลิตกำลังคน ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและเน้นการวิจัยเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับนำไปช่วยแก้ไขปัญหาสังคม อุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศ ในปีการศึกษา 2547 ได้ดำเนินการเปิดสอน จำนวน 126 สาขาวิชา ประกอบด้วย หลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 67 สาขา ระดับปริญญาโท 52 สาขาวิชา และปริญญาเอก 7 สาขาวิชา จากคณะวิชา 7 คณะ และ 2 วิทยาเขต คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ โครงการคณะอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาเขตชุมพร และวิทยาเขตระยอง โดยแต่ละคณะมีภารกิจในการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ที่มีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศ สามารถรับใช้หรือบริการสังคมได้ ประกอบธุรกิจส่วนตัวได้ และสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บัณฑิตวิทยาลัย เป็นหน่วยงานเทียบเท่าคณะทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการผลิตบัณฑิต ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ ดำเนินงานภายใต้การบริหารงานของคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย โดยมีรองคณบดีเป็นผู้ช่วยปฏิบัติราชการแทนคณบดีตามที่คณบดีมอบหมาย มีคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย ทำหน้าที่วางแผนนโยบายและแผนงานของบัณฑิตวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน มีสำนักงานคณบดี ฝ่ายวิชาการและแผนงาน ฝ่ายวิจัยและประเมินผล เป็นหน่วยที่ปฏิบัติงานด้านธุรการและงานบริการการศึกษา

โครงการสำนักประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันได้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา และคณะทำงานการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อทำหน้าที่วางรูปแบบและจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบัน ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา

สำนักทะเบียนและประมวลผล เป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบัน ให้สามารถดำเนินการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ดำเนินการรับสมัครและประสานงานสอบคัดเลือก การลงทะเบียนเรียน การจัดสอบ การบันทึกผลการศึกษา การขออนุมัติการสำเร็จการศึกษา การออกปริญญาบัตร

สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ เป็นหน่วยงานระดับคณะที่ให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่หน่วยงานภายในสถาบัน ให้บริการเครือข่ายหลัก บริการเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบเปิดและคอมพิวเตอร์ขนาดความเร็วสูงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 บริการห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์

ตลอด 24 ชม. บริการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่บุคคลภายในและภายนอกสถาบัน การพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศที่สำคัญในสถาบัน ให้บริการลงทะเบียนผ่านอินเทอร์เน็ต โครงการโลกการศึกษาผ่านเครือข่ายพระจอมเกล้าลาดกระบัง การให้บริการระบบเครือข่ายไร้สาย และการให้บริการถ่ายทอดสดผ่านอินเทอร์เน็ต

สำนักหอสมุดกลาง เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการให้บริการห้องสมุดเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการศึกษาค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเปิดบริการให้แก่นักศึกษา อาจารย์ ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ตลอดจนชุมชนและบุคคลภายนอก ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ โดยในปีการศึกษา 2547 มีจำนวนหนังสือภาษาไทย 52,818 เล่ม ภาษาต่างประเทศ 52,376 เล่ม วารสารฉบับปัจจุบัน ภาษาไทย 825 ชื่อเรื่อง ภาษาต่างประเทศ 222 ชื่อเรื่อง วารสารเย็บเล่มภาษาไทย 3,787 เล่ม ภาษาต่างประเทศ 3,788 เล่ม หนังสือพิมพ์ ภาษาไทย 14 ชื่อเรื่อง ภาษาต่างประเทศ 2 ชื่อเรื่อง วัสดุทัศนวัสดุ 7,089 รายการ

โครงการสำนักวิจัยการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ดำเนินการภายใต้ความร่วมมือช่วยเหลือจากรัฐบาลญี่ปุ่น ผ่านองค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (JICA) มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมวิจัยในสาขาการสื่อสาร โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์วิจัย ผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่นเพื่อส่งเสริมการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาโท-เอก และกิจกรรมการวิจัยให้พัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางสาขาการสื่อสาร โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ

โครงการสำนักนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา เป็นศูนย์รวมการให้บริการเทคโนโลยีการศึกษาและการผลิตโปรแกรมบทเรียน (Courseware) ผลิตสื่อการเรียนการสอนประสมประเภทต่าง ๆ เช่น วิดิทัศน์เพื่อการศึกษา สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สื่อประสม เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนให้แก่คณาจารย์ในสถาบัน และเป็นศูนย์การในการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ทำหน้าที่รับผิดชอบการประสานงานระบบการเรียนการสอนทางไกลแบบสองทาง ระหว่างวิทยาเขตชุมพร และประเทศญี่ปุ่น ระบบห้องเรียนเสมือน โปรแกรมสร้างบทเรียนบรรยายพิมพ์ครู ระบบ E-Learning

วิทยาลัยนานาชาติ จัดตั้งเพื่อเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนไทยศึกษาต่อภายในประเทศและสามารถรับรองนักศึกษาต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ ให้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และมีบทบาทในการศึกษาของทวีปเอเชียมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันได้เปิดสอนหลักสูตรนานาชาติ ในคณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และโครงการคณะอุตสาหกรรมเกษตร จำนวน 8 สาขาวิชา

เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 3 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท จำนวน 2 สาขาวิชา ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 สาขาวิชา

อาคารสถานที่และการพัฒนาสภาพแวดล้อม สถาบันมีพื้นที่ทั้งสิ้น 850 ไร่ มีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีมาตรฐานในสถาบันให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา

กิจการนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจควบคู่ไปกับด้านวิชาการ สถาบันได้จัดสรรงบประมาณเพื่อบริการด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษาและด้านสวัสดิการนักศึกษา ซึ่งมีองค์กรนักศึกษา จำนวน 80 องค์กร ได้แก่ สถาบันนักศึกษา ชมรม สโมสรนักศึกษา และชุมนุม ซึ่งได้จัดกิจกรรมในปีงบประมาณ 2547 จำนวน 75 โครงการ ในด้านบำเพ็ญประโยชน์ ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านกีฬา และด้านวิชาการ

การดำเนินการพัฒนาสถาบันให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของประเทศ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง สถาบันได้จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีอุตสาหกรรมพระจอมเกล้าลาดกระบัง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาว นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งโรงเรียนกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์เป็นหน่วยงานอิสระจากระบบราชการ เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลและเพื่อแก้ปัญหาของเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมที่จะฟื้นฟูอาชีพของเกษตรกรและแผนพัฒนาจังหวัดชุมพรให้มีความเจริญก้าวหน้า

2.2 การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ตระหนักถึงความต้องการของสังคมและประเทศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและเน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ สำหรับนำไปช่วยแก้ไขปัญหาสังคม อุตสาหกรรมและพัฒนาประเทศ จึงได้กำหนดพันธกิจตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถาบันไว้ 5 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการและบริการสังคม ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย และด้านการบริหารและการจัดการ รายละเอียดในการดำเนินการตามพันธกิจในรายงานสถิติการศึกษาลงข้อมูลประจำปีการศึกษา 2547 (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2547 : 5-10) ดังนี้

ด้านการผลิตบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม จัดการศึกษาชั้นสูงให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล มีความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศโดยเปิดสอนทั้งหลักสูตรภาคปกติและหลักสูตรภาคสมทบ

หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 59 สาขา ประกอบด้วย ระดับปริญญาโท 52 สาขา และระดับปริญญาเอก 7 สาขา มีนักศึกษาทุกหลักสูตรจำนวน 3,481 คน จำแนกเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 3,346 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 135 คน จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาประจำปี การศึกษา 2547 โดยภาพรวมจำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษา 1:22 เมื่อพิจารณาเทียบกับเกณฑ์ สกอ. เป็นดังนี้ คณะวิศวกรรมศาสตร์ 1: 25 / 1:15 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 1:13 / 1.6 คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม 1: 21 / 1:22.5 คณะวิทยาศาสตร์ 1:19 / 1:15 คณะเทคโนโลยีการเกษตร 1:24 / 1:15 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ 1:49 / 1:15 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร 1:31 / 1:15 บัณฑิต วิทยาลัย 1:8 ผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2546 จำนวน 777 คน จำแนกเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 764 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 13 คน

ด้านการวิจัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มุ่งสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีคุณค่า เพื่อสนับสนุนงานวิชาการ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม สร้างงานวิจัยชั้นสูงที่เป็นเลิศทางวิชาการในระดับนานาชาติ โดยในปีงบประมาณ 2547 ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 55 โครงการ เป็นจำนวนเงิน 14,673,500 บาท และได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งเงินทุนภายนอก จำนวน 21 โครงการ เป็นจำนวนเงิน 47,147,981 บาท นอกจากนี้ สถาบันยังได้จัดสรรเงินรายได้ของสถาบันสนับสนุนข้าราชการและพนักงานได้จัดทำโครงการวิจัยอีกจำนวน 134 โครงการ เป็นจำนวนเงิน 13,111,950 บาท จำนวนบทความวิจัยที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติ 353 ฉบับ ในระดับชาติจำนวน 326 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 861 ฉบับ คิดเป็นงานวิจัยต่ออาจารย์ประจำ 0.79 : 1 มีการจดสิทธิบัตร มีทั้งสิ้น จำนวน 21 ฉบับ

ด้านบริการวิชาการและบริการสังคม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มุ่งให้บริการวิชาการ ถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยีหลายรูปแบบที่เปิดกว้าง ผู้สังคมอย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในภูมิภาค เพื่อให้เกิดการกระจายขององค์ความรู้ไม่ให้จำกัดอยู่เฉพาะสถาบันการศึกษาเท่านั้น ในปีงบประมาณ 2547 สถาบันได้จัดกิจกรรมเพื่อให้บริการแก่สังคม และชุมชน โดยการจัดนิทรรศการ ประชุมวิชาการ การฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ จำนวน 41 โครงการ มีผู้รับบริการมากกว่า 13,000 คน นอกจากนั้นยังมีศูนย์เทคโนโลยีอุตสาหกรรมซึ่งมีภารกิจในการบริการวิชาการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่เปิดกว้างผู้สังคมอย่างมีคุณภาพ

ด้านทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมไทย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้ความสำคัญและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบำรุงรักษา สืบสานวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงาม ได้แก่ พิธีวางพานพุ่มพระบรมราชานุสาวรีย์ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พิธีถวายผ้าพระกฐินพระราชทาน พิธีวางพวงมาลา เจ้าพระยาสุรวงษ์ไวยวัฒน์ พิธีวางพานดอกไม้ธูปเทียนสาวรีย์ ศาสตราจารย์พงษ์ศักดิ์ วรสูนทโรสถ

พิธีไหว้ครู พิธีปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ การทำบุญเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา ถวายเทียนพรรษา งานมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ สนับสนุนกิจกรรมร่ำไทย บรรเลงดนตรีไทย เนื่องในงานสำคัญต่าง ๆ

ด้านการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารตามหลักของการจัดการที่ดี ดังแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ และแผนภูมิการบริหารงาน ได้การดำเนินการให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้ระบบงบประมาณ พัสดุ การเงิน และบัญชีกองทุน โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ และการจัดซื้อจัดจ้างแบบเน้นการวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีทั้งหมดจำนวน 2,154 คน จำแนกบุคลากรสายวิชาการเป็นอาจารย์ประจำ(สาย ก.) จำนวน 872 คน (ข้าราชการ จำนวน 712 คน และพนักงาน จำนวน 160 คน) สัดส่วนคุณวุฒิของบุคลากรสายวิชาการ ป.ตรี : ป.โท: ป.เอก = 1.1 : 5.9 : 3.0 ตำแหน่งทางวิชาการ อ.:ผศ.:รศ.:ศ = 5.7 : 2.3 : 2.0 : 0.05 บุคลากรสายผู้ช่วยวิชาการ (สาย ข.) จำนวน 247 คน (ข้าราชการ จำนวน 199 คน และพนักงาน จำนวน 48 คน) จำแนกตามคุณวุฒิต่ำกว่าป.ตรี : ป.ตรี : ป.โท = 0.04 : 7.2 : 2.7 บุคลากรสายผู้ช่วยบริหาร(สาย ค.) จำนวน 339 คน (ข้าราชการ จำนวน 312 คน และพนักงาน จำนวน 27 คน) จำแนกตามคุณวุฒิต่ำกว่าป.ตรี : ป.ตรี : ป.โท = 2.3 : 7.1 : 0.6 นอกจากนี้เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 209 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 487 คน การพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ สถาบันได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสถาบันได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ โดยจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนาและการบรรยายพิเศษ คุงาน ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ในปีงบประมาณ 2547 จำนวน 48 โครงการ มีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม 9,362 คน การดำเนินงานด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรและใช้จ่าย ปีงบประมาณ 2547 จำนวน 1,046.928 ล้านบาท งบประมาณแผ่นดินจำนวน 671.143 ล้านบาท เงินนอกงบประมาณ 445.870 ล้านบาท ความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ มีความร่วมมือกับองค์กรของประเทศต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้ทุนการศึกษาวิจัย การผลิตบัณฑิต การร่วมมือวิจัย การให้ทุนฝึกอบรม การประชุมสัมมนาและความร่วมมือด้านโครงสร้างพื้นฐานกับประเทศต่าง ๆ จำนวน 16 ประเทศ 39 หน่วยงาน ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น สหราชอาณาจักร สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย ออสเตรีย สาธารณรัฐประชาชนจีน เวียดนาม สาธารณรัฐเกาหลี รัสเซีย ลาว ฟิลิปปินส์ ไต้หวัน โปแลนด์ นิวซีแลนด์ ความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายในประเทศ ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย สถาบันเทคโนโลยี

ราชมงคล กรมวิเทศสหการ เป็นต้น (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2548 : 62-70)

การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มุ่งเน้นการจัดการศึกษาชั้นสูง ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาเอกและโทที่มีความเชี่ยวชาญในด้านวิจัย เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้เปิดสอนในระดับปริญญาโท “หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า” ในปีพ.ศ. 2518 และในปีพ.ศ.2525 เปิดสอนในระดับปริญญาเอก “หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า”เป็นแห่งแรกในประเทศไทย การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอยู่ในส่วนราชการที่รับผิดชอบในระดับคณะ ต่อมาเมื่อมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2529 ให้เป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบในการดำเนินการผลิตบัณฑิตและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับสูงกว่าปริญญาตรีเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เป็นหน้าที่รับผิดชอบของบัณฑิตวิทยาลัยโดยมีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของบัณฑิตวิทยาลัย และมีรองคณบดีเป็นผู้ช่วยปฏิบัติราชการแทนคณบดีตามที่คณบดีมอบหมาย ในการดำเนินงานมีสำนักงานคณบดี ฝ่ายวิชาการและแผนงาน ฝ่ายวิจัยและประเมินผล เป็นหน่วยที่ปฏิบัติงานด้านธุรการและงานบริการการศึกษา

ในการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตามนโยบายของสถาบัน ได้ออกระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วย การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ. 2538 เพื่อเป็นกรอบในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง : 2541) มีสาระสำคัญดังนี้

ระบบการศึกษา ใช้ระบบทวิภาค โดยหนึ่งปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ภาคการศึกษาปกติ หนึ่งภาคการศึกษาปกติ มีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า 15 สัปดาห์ และอาจเปิดภาคการศึกษาฤดูร้อนได้โดยกำหนดระยะเวลาการศึกษา และจำนวนหน่วยกิตมีสัดส่วนเทียบเคียงได้กับการศึกษาภาคปกติ การศึกษาตามระบบการศึกษานี้เป็นแบบเก็บหน่วยกิต หนึ่งหน่วยกิตเทียบเท่าการบรรยายและ/หรือ การอภิปรายปัญหาสัปดาห์ละหนึ่งชั่วโมง หรือ การปฏิบัติการสัปดาห์ละสองถึงสามชั่วโมง ต่อหนึ่งภาคการศึกษาปกติ

หลักสูตรการศึกษา ระดับมหาบัณฑิต หน่วยกิตตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต โดยแบ่งการศึกษาเป็น 2 แผน คือ แผน ก เป็นหลักสูตรที่เน้นการวิจัยโดยการทำวิทยานิพนธ์ มี 2 แบบ คือ แบบ ก(1) ทำเฉพาะวิทยานิพนธ์ ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต และอาจเรียนรายวิชาเพิ่มเติมหรือทำกิจกรรมทางวิชาการอื่นเพิ่มขึ้น โดยไม่นับหน่วยกิต แบบ ก(2) ทำวิทยานิพนธ์ ไม่

น้อยกว่า 12 หน่วยกิต และต้องศึกษางานรายวิชา (Course Work) ซึ่งเป็นวิชาเอกและวิชารองอีกอย่างน้อย 24 หน่วยกิต แผน ข เป็นหลักสูตรเน้นการศึกษางานรายวิชา โดยไม่ต้องทำวิทยานิพนธ์ และมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต แต่ไม่เกิน 6 หน่วยกิต หลักสูตรระดับคุณวุฒิปบัณฑิต แบ่งเป็น 2 แบบ แบบเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนานักวิชาชีพชั้นสูง คือแบบ 1 เป็นหลักสูตรที่เน้นการวิจัย โดยมีการทำวิทยานิพนธ์ การศึกษาตามแบบ 1 แบ่งเป็น 2 กรณี คือ ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาตรีจะต้องทำวิทยานิพนธ์ ไม่น้อยกว่า 72 หน่วยกิต และผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาโทจะต้องทำวิทยานิพนธ์ ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต แบบ 2 เป็นหลักสูตรที่เน้นการวิจัยและศึกษางานรายวิชา (Course Work) การศึกษาตามแบบ 2 แบ่งเป็น 2 กรณี คือ ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาตรีจะต้องทำวิทยานิพนธ์ ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต และศึกษางานรายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต และผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาโทจะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต และศึกษางานรายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

ระยะเวลาการศึกษา นักศึกษาระดับมหาบัณฑิต ต้องศึกษาให้สำเร็จตามหลักสูตรภายในเวลาไม่เกิน 5 ปีการศึกษา นับแต่วันที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา นักศึกษาระดับคุณวุฒิปบัณฑิต สำหรับผู้จบปริญญาโทต้องศึกษาให้สำเร็จตามหลักสูตรภายในเวลาไม่เกิน 5 ปีการศึกษา และสำหรับผู้จบปริญญาตรี ต้องศึกษาให้สำเร็จตามหลักสูตรภายในเวลาไม่เกิน 8 ปีการศึกษา

การสำเร็จการศึกษา นักศึกษาจะได้รับปริญญาจากสถาบัน เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนดังนี้

(1) เรียนได้ครบหน่วยกิตและวิชาตามที่สถาบันกำหนดไว้ในหลักสูตร (2) ได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่าค่า 3.00 ในการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตและคุณวุฒิปบัณฑิต (3) ได้ค่าระดับคะแนนประจำวิชาไม่ต่ำกว่า C+ หรือ S ถ้าได้ระดับคะแนนต่ำกว่า C+ หรือ S ในวิชาบังคับ จะต้องเรียนซ้ำในวิชานั้น สำหรับวิชาเลือกอาจจะเรียนวิชาอื่นที่เทียบกันได้ในวิชานั้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะและบัณฑิตวิทยาลัย (4) ได้ผลการสอบวิทยานิพนธ์ไม่ต่ำกว่า P หรือได้ผ่านการสอบประมวลความรู้พร้อมการศึกษาด้วยตนเอง (5) ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อกำหนดของแต่ละหลักสูตรและคณะนั้น ๆ (6) ได้ส่งวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ให้แก่บัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาผลการวัดผลการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัยเป็นผู้อนุมัติผลการวัดผลการศึกษา ตามมติคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย ในกรณีมีปัญหาในการอนุมัติผลการวัดผลการศึกษา ให้คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด การขอรับปริญญา ในภาคการศึกษาสุดท้ายที่นักศึกษาจะเรียนครบตามหลักสูตร ให้ยื่นคำร้องแสดงความจำนงขอรับปริญญา และชำระค่าธรรมเนียมปริญญาบัตรตามกำหนดในประกาศของสถาบันนักศึกษาจะได้รับเสนอชื่อเพื่อรับปริญญาเมื่อ

ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไข ข้อกำหนดต่าง ๆ ของบัณฑิตวิทยาลัย ชำระหนี้ทั้งหมด(ถ้ามี) มีความประพฤติเหมาะสมและต้องเป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับที่สถาบันกำหนด

การวัดผลและประเมินผลการศึกษา ให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการประกาศผลการศึกษาประจำภาคเรียน การวัดผลการศึกษาอาจกระทำได้โดยการสอบไล่เมื่อสิ้นภาคการศึกษา หรือ ทดสอบระหว่างภาคการศึกษา หรือ ทำรายงานจากการอ่านและค้นคว้าเอง หรือ เขียนวิทยานิพนธ์ หรือ เข้าร่วมอภิปรายในชั้น หรือ ทุกอย่างข้างต้นรวมกัน โดยใช้ระบบหน่วยกิตเป็นหลักในการวัดผลการศึกษา ในการคิดค่าระดับคะแนนเฉลี่ยให้เทียบค่าตัวอักษรเป็นแต้ม ดังนี้

ค่าระดับคะแนน	แต้ม	ผลการศึกษา
A	4.00	ดีเลิศ
B+	3.50	ดีมาก
B	3.00	ดี
C+	2.50	เกือบดี
C	2.00	พอใช้
D+	1.50	เกือบพอใช้
D	1.00	อ่อน
F	0	ตก
W	-	ขอถอนวิชาเรียนภายในกำหนด(Withdrawn)
I	-	ไม่สมบูรณ์ (Incomplete)
S	-	พอใจ (Satisfactory)
U	-	ไม่พอใจ (Unsatisfactory)

นักศึกษาที่ได้แต้มระดับคะแนนไม่สมบูรณ์ (I) ในวิชาโดยกเว้นวิทยานิพนธ์ต้องดำเนินการตามข้อกำหนดการศึกษาวิชาอื่น ๆ จนได้คะแนนสมบูรณ์ภายใน 2 สัปดาห์แรกของภาคการศึกษาปกติถัดไป หรือให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ มิฉะนั้นจะถือว่าได้ค่าระดับคะแนน F ในวิชานั้นโดยอัตโนมัติ นักศึกษาที่ต้องศึกษาบางรายวิชาในระดับปริญญาตรี ถ้าได้ระดับคะแนนต่ำกว่า C+ หรือ S ในวิชาใดต้องเรียนซ้ำในวิชานั้น วิชาใดที่นักศึกษาได้ค่าระดับคะแนนต่ำกว่า C+ หรือ S จะไม่นับหน่วยกิตของวิชานั้น ให้ในการรวมหน่วยกิตเพื่อสิทธิในการรับปริญญา แต่ผลการศึกษาจะนำไปใช้ในการคำนวณค่าระดับคะแนนเฉลี่ย ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมของวิชาในระดับปริญญาตรี ที่กำหนดให้เรียนเป็นวิชาพื้นฐานต้องไม่ต่ำกว่า 2.75 ในกรณีที่นักศึกษาสอบตกวิชาในระดับปริญญาตรี และเรียนซ้ำและสอบได้แต่ยังไม่ทำให้ค่าระดับคะแนน

เฉลี่ยสะสมถึง 2.75 อาจเรียนวิชานั้นซ้ำอีก หรือลงทะเบียนรายวิชาอื่นในระดับปริญญาตรีเพื่อยกค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมได้ ทั้งนี้โดยความเห็นชอบของบัณฑิตวิทยาลัย นักศึกษาที่ได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 3.00 ในภาคการศึกษาใดต้องทำทัณฑ์บนไว้ ในกรณีที่นักศึกษายาจดสอบ โดยมีเหตุผลวิสัย ให้นักศึกษาหรือผู้แทนแสดงหลักฐานต่อคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย โดยมีเหตุผลอันสมควร เพื่อขออนุมัติคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยให้ W สำหรับวิชานั้น ภายใน 10 วันนับแต่วันสอบที่ปรากฏตามตารางสอบ ถ้าคณบดีไม่อนุมัติให้ถือว่าส่วนที่ขาดสอบนั้นได้คะแนนเป็นศูนย์ และให้อาจารย์ผู้สอนให้ระดับคะแนนตามคะแนนระหว่างภาค

การสอบภาษาต่างประเทศ นักศึกษาระดับคฤภีบัณฑิตต้องสอบผ่านการบังคับภาษาต่างประเทศตามความต้องการของคณะอย่างน้อยหนึ่งภาษา โดยสอบให้ได้ระดับ S ก่อนสอบวิทยานิพนธ์ ภาษาต่างประเทศนี้ไม่นับหน่วยกิตให้ เว้นแต่หลักสูตรกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

การสอบวัดคุณสมบัติ นักศึกษาระดับคฤภีบัณฑิต จะต้องสอบผ่านการสอบวัดคุณสมบัติ (Qualifying Examination) ก่อนเริ่มทำวิทยานิพนธ์โดยสอบให้ได้ระดับ S ลักษณะของการสอบวัดคุณสมบัติอาจจะเป็นแบบข้อเขียน และ/หรือสอบสัมภาษณ์ในสาขาวิชาเอกและสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง

วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ได้ดังนี้ นักศึกษาระดับมหาบัณฑิต ต้องศึกษาวิชาในระดับปริญญาโทมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต ทั้งนี้ต้องได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ก่อนการสอบวิทยานิพนธ์ขั้นสุดท้าย ไม่น้อยกว่า 120 วัน นักศึกษาระดับคฤภีบัณฑิต มีสิทธิเสนอเค้าโครงวิทยานิพนธ์นับแต่มีสภาพเป็นนักศึกษา ทั้งนี้ต้องได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ก่อนสอบวิทยานิพนธ์ขั้นสุดท้าย ไม่น้อยกว่า 365 วัน

การเสนอขออนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ให้คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ ดำเนินการให้เสร็จสิ้น แล้วแจ้งให้บัณฑิตวิทยาลัยทราบ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกี่ยวกับหัวข้อวิทยานิพนธ์เค้าโครงวิทยานิพนธ์/หรืออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ นักศึกษาต้องยื่นคำร้องขออนุมัติการเปลี่ยนแปลงต่อคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาส่วนใหญ่ในเค้าโครงวิทยานิพนธ์ การนับเวลา ต้องนับจากวันที่ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ล่าสุด

การแต่งตั้งอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม (ถ้ามี) ให้คณบดีแต่ละคณะสำหรับนักศึกษาแต่ละคน เพื่อให้มีหน้าที่แนะนำการเขียนวิทยานิพนธ์โดยอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์จะต้องเป็นอาจารย์ประจำในกรณีที่จำเป็นอาจเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ได้ แต่ต้องแต่งตั้งอาจารย์ประจำ 1 ท่าน เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม หรือ เป็นผู้ประสานงานร่วมอยู่ด้วย รูปแบบการเขียนวิทยานิพนธ์ให้เป็นไปตาม

ระเบียบที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด ในภาคการศึกษาที่ลงทะเบียนวิทยานิพนธ์ไว้ แต่ยังไม่เขียนวิทยานิพนธ์ไม่เสร็จ หรือยังไม่ได้สอบวิทยานิพนธ์ ให้บันทึกอักษร I ไว้ในใบแจ้งผลการเรียนของนักศึกษา

การสอบวิทยานิพนธ์ขั้นสุดท้าย กระทำได้ต่อเมื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เห็นว่านักศึกษาพร้อมที่จะเสนอวิทยานิพนธ์เพื่อการสอบ ให้นักศึกษาแจ้งความจำนงสอบ พร้อมทั้งส่งร่างวิทยานิพนธ์ตามจำนวนที่คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะกำหนดต่อคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว บัณฑิตวิทยาลัยจะตั้งคณะกรรมการสอบขึ้นมาคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วยอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์บัณฑิตหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกไม่น้อยกว่า 2 คน โดยบัณฑิตวิทยาลัยแต่งตั้งบุคคลหนึ่งบุคคลใดในคณะกรรมการดังกล่าวเป็นประธาน ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ นักศึกษาต้องเสนอวิทยานิพนธ์ให้คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ขั้นสุดท้าย และต้องจัดการสอบให้เสร็จสิ้นภายใน 60 วัน นับจากวันที่บัณฑิตวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการ ทั้งนี้ นักศึกษาจะต้องส่งร่างวิทยานิพนธ์ให้คณะกรรมการอ่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ ในกรณีที่เป็นภาคการศึกษาปกติสุดท้ายของระยะเวลาการศึกษา หรือเป็นภาคการศึกษาปกติที่ได้รับอนุมัติให้ขยายเวลาการศึกษาเป็นครั้งสุดท้ายที่จะสิ้นสุดสภาพการเป็นนักศึกษา การแจ้งความจำนงสอบ พร้อมทั้งส่งร่างวิทยานิพนธ์ตามจำนวนที่คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะกำหนดเพื่อการสอบต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนสิ้นสุดสภาพนักศึกษายอย่างน้อย 45 วัน

การวัดผลวิทยานิพนธ์ให้ใช้ผลการสอบวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ผลการสอบวิทยานิพนธ์	ผลการศึกษา
O	Outstanding (ดีเยี่ยม)
G	Good (ดี)
P	Pass (ผ่าน)
F	Fail (ไม่ผ่าน)

โดยผลการสอบวิทยานิพนธ์นั้น จะต้องได้มติเป็นเอกฉันท์จากคณะกรรมการสอบ หากมติไม่เป็นเอกฉันท์ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ เมื่อผ่านการสอบวิทยานิพนธ์ขั้นสุดท้ายแล้วนักศึกษาต้องแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้เรียบร้อย และสมบูรณ์ตามคำแนะนำของคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้วเสนอวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์จำนวนไม่น้อยกว่า 8 เล่มพร้อมบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษอีกต่างหากอีกอย่างละ 1 ชุด ต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัยภายในระยะเวลา 60 วัน นับจากวันสอบวิทยานิพนธ์ขั้นสุดท้าย และนักศึกษาต้องมีสภาพเป็นนักศึกษายู่ในวันที่สอบวิทยานิพนธ์ขั้นสุดท้าย

การลาพักการศึกษา นักศึกษาจะลาพักการศึกษาได้ต่อเมื่อได้ศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งภาคการศึกษา และได้เต็มเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00 นักศึกษามีสิทธิลาพักการศึกษาได้ภายใน 6 สัปดาห์แรกของภาคการศึกษา นักศึกษาอาจยื่นคำร้องขออนุมัติลาพักการศึกษาต่อคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัยเมื่อพ้นกำหนดเวลาได้ในกรณีดังนี้ (1) ถูกเกณฑ์หรือระดมเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (2) มีความจำเป็นต้องเดินทางไปต่างประเทศเพื่อกิจการอื่นใดที่สถาบันเห็นสมควรให้เดินทาง (3) เจ็บป่วยจนต้องพักรักษาตัวเป็นเวลาดูติดต่อกันเกินกว่า 3 สัปดาห์ตามคำสั่งแพทย์โดยมิใช่รับรองแพทย์จากหน่วยอนามัย หรือโรงพยาบาลของทางราชการ หรือ รัฐวิสาหกิจ หรือ โรงพยาบาลเอกชนที่ทางราชการรับรอง (4) กรณีอื่น ๆ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะและบัณฑิตวิทยาลัย ในกรณีที่นักศึกษาได้รับอนุมัติให้ลาพักการศึกษา ให้รวมระยะเวลาอยู่ในเวลาการศึกษาตามหลักสูตรด้วย ลาพักการศึกษาติดต่อกันเกิน 2 ภาคการศึกษาปกติไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับการอนุมัติจากคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัยเป็นกรณีพิเศษ นักศึกษาต้องชำระค่าธรรมเนียมการลาพักการศึกษาประจำภาค ในทุกภาคการศึกษาที่ขอลาเพื่อรักษาสุขภาพการเป็นนักศึกษา นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนครบหน่วยกิตแล้ว แต่ยังคงค้างงานการค้นคว้าทดลอง หรือวิทยานิพนธ์ ไม่มีสิทธิลาพักการศึกษา

การพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา นักศึกษาจะหมดสภาพการเป็นนักศึกษาเมื่อ (1) ไม่มาลงทะเบียนเรียนภายในเวลาที่สถาบันกำหนดโดยไม่ได้รับอนุมัติให้ลาพักการศึกษา (2) ได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 2.50 (3) ในระหว่างทัศนศึกษาได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมประจำภาคต่ำกว่า 3.00 (4) สถาบันพิจารณาเห็นว่าเป็นผู้มีความประพฤติไม่เหมาะสม (5) ลาออก (6) ถูกลงโทษทางวินัยให้ออก หรือไล่ออก (7) ไม่สำเร็จการศึกษาภายในเวลาที่กำหนด

การขยายเวลาการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา สำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาเอก ในกรณีที่เรียนครบตามหลักสูตรที่กำหนดไว้และใช้เวลาเรียนครบ 5 ปีแล้ว แต่ยังไม่สำเร็จการศึกษา เนื่องจากผลการตอบรับการลงตีพิมพ์บทความสุดท้ายในการขอสำเร็จการศึกษา สามารถขอขยายเวลาการศึกษาได้ครั้งละ 1 ภาคการศึกษา และให้ขยายเวลาได้ไม่เกิน 4 ภาคการศึกษา หากขอขยายเวลาการศึกษาครั้งต่อไปให้สภาสถาบันฯ พิจารณาเป็นราย ๆ ไป คุณสมบัติของผู้มีสิทธิขยายเวลาการศึกษา ต้องเรียนครบตามหลักสูตรที่กำหนดไว้และได้คะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00 ในการยื่นขอขยายเวลาการศึกษาจะต้องยื่นคำร้องต่อคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย ภายใน 45 วัน ก่อนวันสิ้นสุดสภาพนักศึกษา และเสนอแบบรายงานความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์ที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว ในการนี้การขอขยายเวลาการศึกษาต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ และบัณฑิตวิทยาลัย

การจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามพันธกิจ นั้น มีหน่วยงานเป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบในการดำเนินงานการผลิตบัณฑิต ส่งเสริมการวิจัย พัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ คือ บัณฑิตวิทยาลัย และคณะวิชาที่เปิดสอน ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการและอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 บัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยได้รับการจัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2529 เพื่อให้เป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบในการดำเนินการผลิตบัณฑิตและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับสูงกว่าปริญญาตรีเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ ในปีการศึกษา 2547 เปิดสอนในระดับปริญญาโท จำนวน 50 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก จำนวน 8 สาขาวิชา รวม 58 สาขาวิชา มีนักศึกษา จำนวน 3,481 คน จำแนกเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 3,346 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 135 คน มีผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2546 จำนวน 777 คน จำแนกเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 764 คน และปริญญาเอก จำนวน 13 คน

ในการดำเนินงานของบัณฑิตวิทยาลัยมีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของบัณฑิตวิทยาลัย และมีรองคณบดีเป็นผู้ช่วยปฏิบัติราชการแทนคณบดีตามที่คณบดีมอบหมาย มีสำนักงานคณบดี ฝ่ายวิชาการและแผนงาน ฝ่ายวิจัยและประเมินผล เป็นหน่วยที่ปฏิบัติงานด้านธุรการและงานบริการการศึกษา และมีคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย ทำหน้าที่วางแผนงานและแผนงานของบัณฑิตวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน ได้กำหนดข้อบังคับของสถาบันว่าด้วย การดำเนินงานของคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ.2531 และข้อบังคับของสถาบัน ว่าด้วยการดำเนินงานของคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2539 กำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินงานบัณฑิตวิทยาลัย และคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะของแต่ละคณะ (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง : 2544) ดังนี้

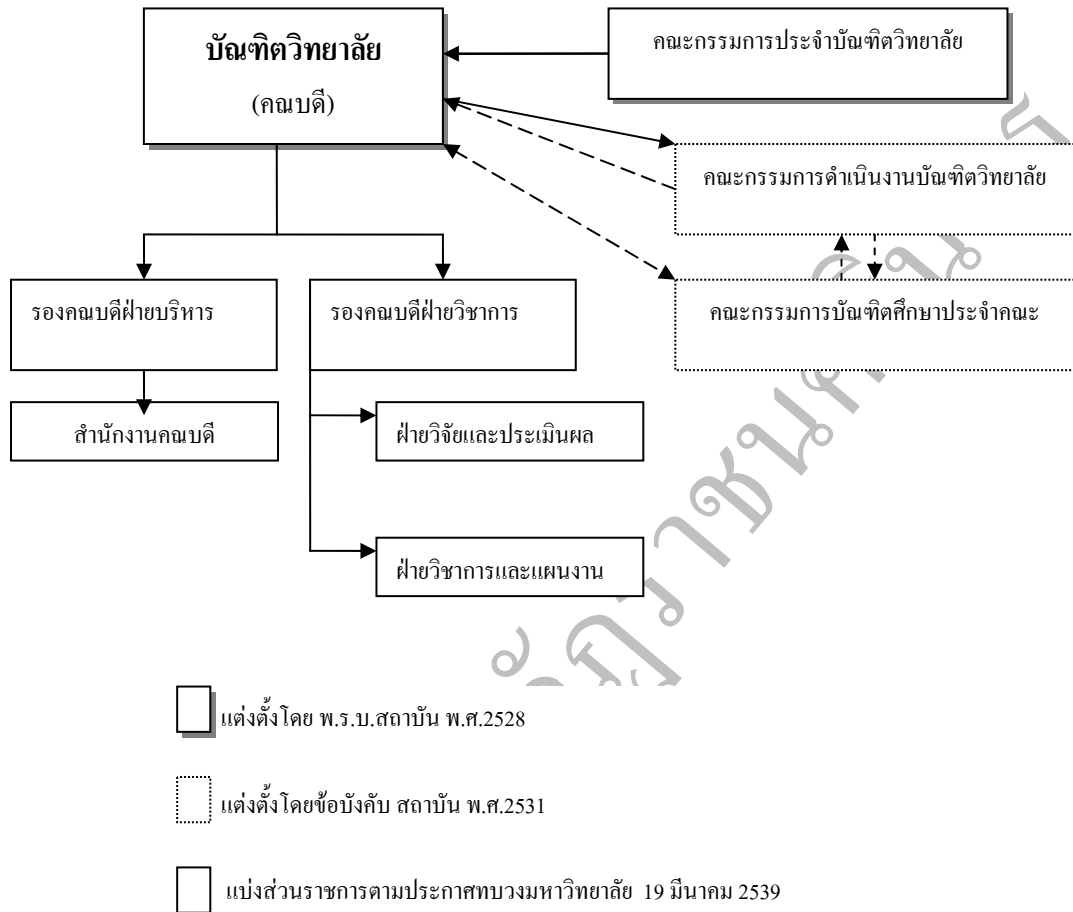
คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดี เป็นประธาน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเป็นรองประธาน คณบดีคณะต่าง ๆ เป็นกรรมการ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเป็นเลขานุการ คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ ในการวางแผนงานและแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน วางระเบียบและข้อบังคับของบัณฑิตวิทยาลัย ประสานงานกับส่วนราชการของสถาบันที่ดำเนินการบัณฑิตศึกษา พิจารณาเสนอหลักสูตร

การศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัยต่อสภาสถาบัน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ประธานกรรมการมอบหมาย

คณะกรรมการดำเนินงานบัณฑิตวิทยาลัย ประกอบด้วย คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย เป็นประธานกรรมการ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณบดีหรือรองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดีที่รับผิดชอบงานบัณฑิตศึกษาของทุกคณะเป็นกรรมการ ให้คณะกรรมการดำเนินงานบัณฑิตวิทยาลัย แต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และให้มีเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการดำเนินงานบัณฑิตวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษา เสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายและแผนการจัดการศึกษาแก่คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย เสนอแนะเกี่ยวกับการวางกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักสูตรก่อนการนำเสนอ คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย ประสานงานกับภาควิชา คณะ หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องอย่างอื่นที่มีฐานเทียบเท่าคณะที่ดำเนินการบัณฑิตศึกษา จัดการและควบคุมการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย ให้ข้อคิดเห็นและคำปรึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย หรือคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยมอบหมาย

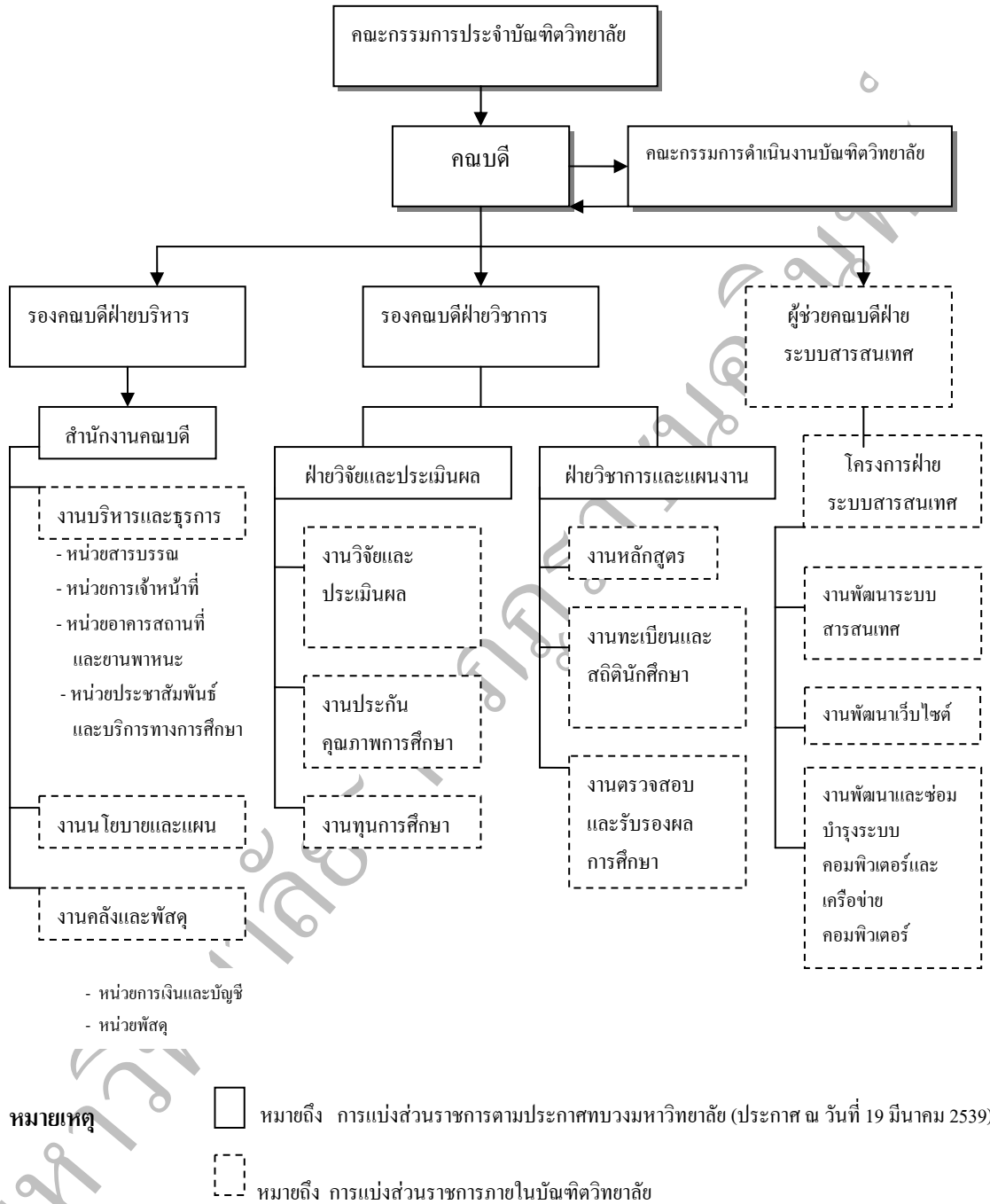
คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ ประกอบด้วย คณบดี เป็นประธานกรรมการ อาจารย์ที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปจากทุกภาควิชาที่ดำเนินการสอนระดับบัณฑิตศึกษาในคณะนั้น ภาควิชาละหนึ่งคน เป็นกรรมการ ในกรณีที่ภาควิชาดำเนินการสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเกินกว่าหนึ่งสาขาวิชาให้มีผู้แทนจากทุกสาขาวิชา มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ โดยมีรองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้มีเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษาประจำคณะคนหนึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีอำนาจและหน้าที่จัดการเกี่ยวกับระเบียบการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาของคณะ พิจารณาเกี่ยวกับหลักสูตร การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของคณะ ประสานงานเกี่ยวกับงานบัณฑิตศึกษากับบัณฑิตวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณบดีของคณะเกี่ยวกับงานบัณฑิตศึกษา พิจารณานุมัติหัวข้อ โครงร่างวิทยานิพนธ์ และแต่งตั้งอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับงานบัณฑิตศึกษาตามที่คณบดีของคณะได้มอบหมาย ทั้งนี้ให้สภาสถาบันเป็นผู้แต่งตั้ง คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะโดยคำแนะนำของคณบดีคณะนั้น มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีก แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

หน่วยงานและคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีโครงสร้างความสัมพันธ์ ดังภาพ 4



ภาพ 4 โครงสร้างความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง นอกจากการแบ่งส่วนราชการตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัยเดิม ประกาศ ณ วันที่ 19 มีนาคม 2539) ซึ่งประกอบด้วยสำนักงานคณบดี ฝ่ายวิชาการและแผนงาน ฝ่ายวิจัยและประเมินผล เป็นหน่วยที่ปฏิบัติงานด้านธุรการและงานบริการการศึกษา ในปีการศึกษา 2547 ยังมีการแบ่งส่วนราชการภายในบัณฑิตวิทยาลัย ดังภาพ 5 โครงสร้างการบริหารงานบัณฑิตวิทยาลัย ดังนี้



ภาพ 5 โครงสร้างการบริหารงานบัณฑิตวิทยาลัย

(ที่มา : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง บัณฑิตวิทยาลัย. 2548 : 8)

2.2.2 อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา

นอกจากระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ. 2538 ที่ใช้เป็นกรอบในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ในการดำเนินการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษายังมี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ควรคำนึงถึงคือ คุณสมบัติของอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน สอบและควบคุมการค้นคว้าวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำผู้มีคุณสมบัติตามระเบียบบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังว่าด้วย ระเบียบการสอนและคุณสมบัติของอาจารย์ผู้สอน ผู้สอบวิทยานิพนธ์ และผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2534 ประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญในการพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์บัณฑิต คือ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

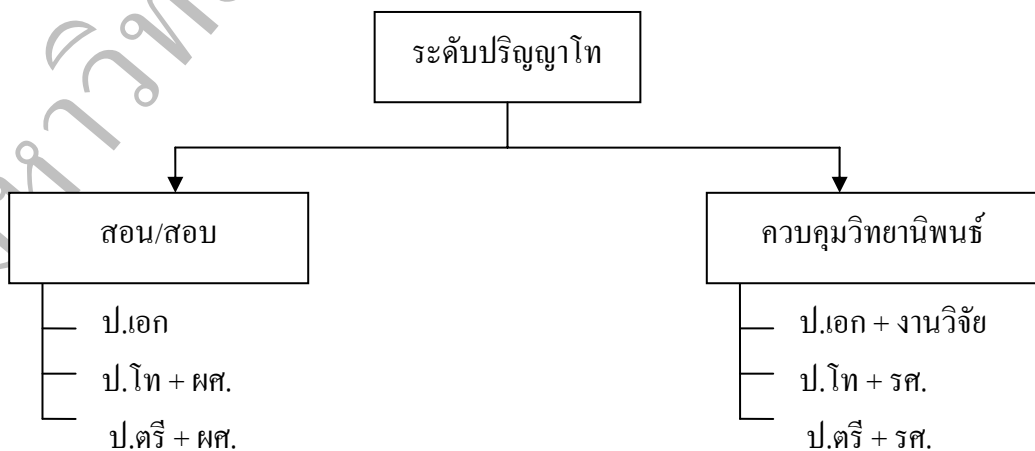
1) วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก

2) ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้ปฏิบัติงานสอนและวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา จำแนกเป็น 4 ระดับ คือ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

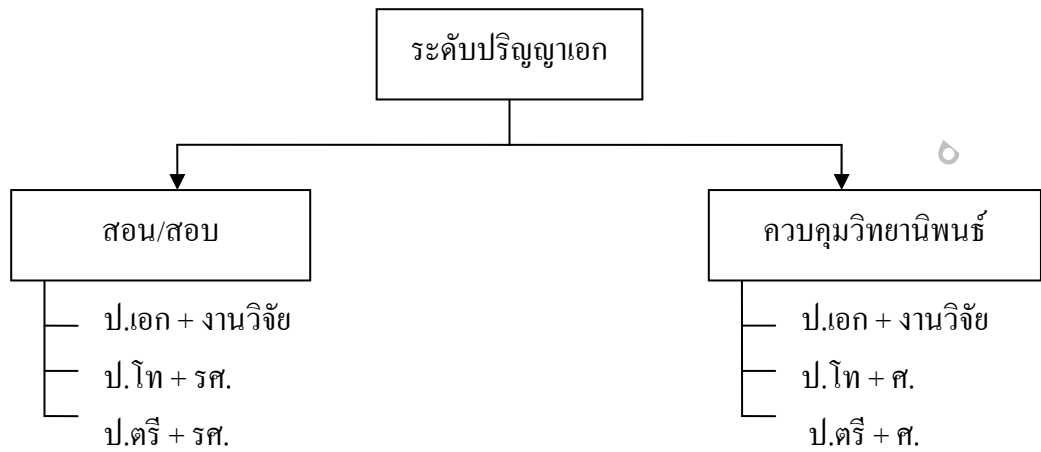
3) ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในด้านการสอน และการทำวิจัยที่มีส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

ตามระเบียบบัณฑิตวิทยาลัยฯ ว่าด้วย ระเบียบการสอนและคุณสมบัติของอาจารย์ผู้สอน ผู้สอบวิทยานิพนธ์ และผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2534 โดยกล่าวถึง อาจารย์ หมายถึง อาจารย์บัณฑิต คือ ผู้ที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่งตั้งให้ทำหน้าที่สอน สอบและควบคุมการค้นคว้าวิจัยของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ อาจารย์บัณฑิตประจำ และอาจารย์บัณฑิตพิเศษ ผู้ที่เป็นอาจารย์บัณฑิตต้องไม่เป็นผู้กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาใด สาขาวิชาหนึ่งที่ตนสอน ยกเว้นการสอนในระดับที่ต่ำกว่าสาขาวิชาที่ตนกำลังศึกษาอยู่และต้องเสนอประวัติพร้อมทั้งผลงานทางวิชาการของอาจารย์ไปยังบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นอาจารย์บัณฑิต นอกจากนี้ยังกำหนดให้ อาจารย์ผู้สอนต้องทำการสอน ควบคุมวิทยานิพนธ์ หรือควบคุมสัมมนา และทำการวัดผลการศึกษาตามวันและเวลาที่กำหนดในตารางสอน-สอบ และจะต้องส่งผลการศึกษาของวิชาที่สอนภายในภาคการศึกษาที่ทำการสอนหรือควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ผู้หนึ่งควรควบคุมการทำวิทยานิพนธ์

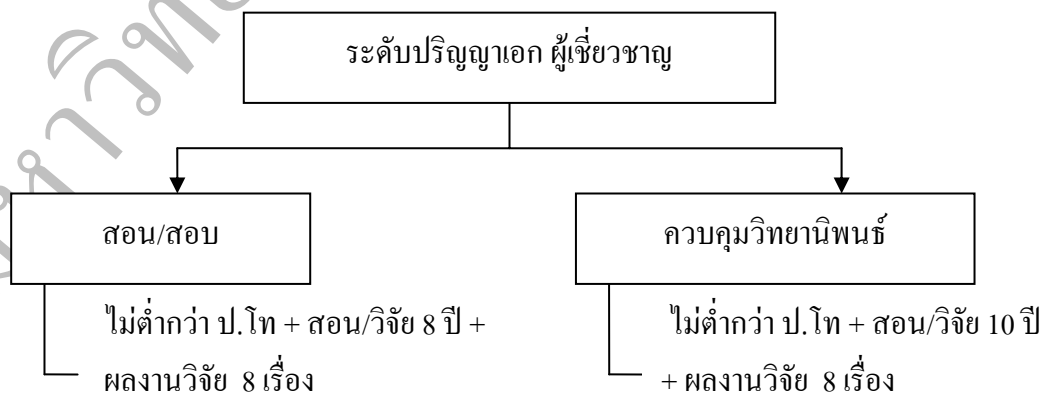
ของนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกไม่เกิน 5 คน คุณสมบัติของอาจารย์ผู้สอนและผู้สอบวิทยานิพนธ์ ในระดับปริญญาโท ต้องเป็นผู้ได้รับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าในสาขาวิชานั้น หรือวิชาที่สัมพันธ์กันหากมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือเป็นผู้มีผลงานวิจัยเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือเป็นผู้ชำนาญพิเศษในสาขาวิชานั้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ คุณสมบัติของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ต้องเป็นผู้ได้รับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าในสาขาวิชานั้น หรือวิชาที่สัมพันธ์กันหากมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ หรือเป็นผู้มีผลงานวิจัยเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือเป็นผู้ชำนาญพิเศษในสาขาวิชานั้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ คุณสมบัติของอาจารย์ผู้สอนและผู้สอบวิทยานิพนธ์ ในระดับปริญญาเอก ต้องเป็นผู้ได้รับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าในสาขาวิชานั้น หรือวิชาที่สัมพันธ์กันหากมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ และเป็นผู้ มีผลงานวิจัยเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษในสาขาวิชานั้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ คุณสมบัติของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ในระดับปริญญาเอก ต้องเป็นผู้ได้รับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าในสาขาวิชานั้น หรือวิชาที่สัมพันธ์กัน และเป็นผู้ มีผลงานวิจัยเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หากมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าศาสตราจารย์ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษในสาขาวิชานั้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ ดังภาพ 6 แผนภูมิแสดงคุณสมบัติอาจารย์ตามระเบียบการแต่งตั้งอาจารย์บัณฑิต ดังนี้



หมายเหตุ ถ้าคุณสมบัติไม่ตรงระเบียบให้พิจารณาเป็นผู้ชำนาญพิเศษ



หมายเหตุ ถ้าคุณสมบัติไม่ตรงระเบียบให้พิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ



ภาพ 6 แผนภูมิแสดงคุณสมบัติอาจารย์ตามระเบียบการแต่งตั้งอาจารย์บัณฑิต
(ที่มา : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2544 :34-37)

นอกจากนั้น กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 ซึ่งกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของอาจารย์ไว้ ดังนี้

ระดับปริญญาโท อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน จำนวนอย่างน้อย 3 คน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ต้องเป็นอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม (ถ้ามี) ต้องเป็นอาจารย์ประจำหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา อาจารย์ผู้สอนวิทยานิพนธ์ ต้องประกอบด้วยอาจารย์ประจำและ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน อาจารย์ประจำและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกดังกล่าวต้องมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กันและต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา สำหรับอาจารย์ผู้สอน ต้องเป็นอาจารย์ประจำหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ด้านการสอนและการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

ระดับปริญญาเอก อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน จำนวนอย่างน้อย 3 คน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม 1) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ต้องเป็นอาจารย์ประจำ มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา 2) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม (ถ้ามี) ต้องเป็นอาจารย์ประจำหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัย

ที่มีชื่อส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา สำหรับอาจารย์ผู้สอบวิทยานิพนธ์ ต้องประกอบด้วยอาจารย์ประจำและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน อาจารย์ประจำและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกดังกล่าวต้องมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีชื่อส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา อาจารย์ผู้สอน ต้องเป็นอาจารย์ประจำหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ด้านการสอนและการทำวิจัยที่มีชื่อส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษาต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรนั้น จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรเกินกว่า 1 หลักสูตรในเวลาเดียวกันไม่ได้ และอาจารย์ประจำหลักสูตรแต่ละหลักสูตรจะต้องทำหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรหนึ่งหลักสูตรใดเท่านั้น สำหรับภาระงานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ประจำ 1 คนให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกได้ไม่เกิน 5 คน หากหลักสูตรใดมีอาจารย์ประจำที่มีศักยภาพพร้อมที่จะดูแลนักศึกษาได้มากกว่า 5 คน ให้อยู่ในดุลยพินิจของสถาบันอุดมศึกษานั้น แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 10 คน และกำหนดให้อาจารย์ประจำ 1 คน ให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโทได้ไม่เกิน 15 คน หากเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระให้คิดสัดส่วนจำนวนนักศึกษาที่ทำวิทยานิพนธ์ 1 คน เทียบได้กับจำนวนนักศึกษาที่ค้นคว้าอิสระ 3 คน ทั้งนี้ ให้นับรวมนักศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในเวลาเดียวกัน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต้องทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ/หรืออาจารย์ผู้สอบวิทยานิพนธ์ และ/หรืออาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรนั้นด้วย

2.2.3 คณะวิชาที่เปิดสอน

การจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีคณะที่เปิดสอนในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ในปีการศึกษา 2547 จำแนกเป็น 6 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1) คณะวิศวกรรมศาสตร์ เปิดสอนหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 ปัจจุบันมีหลักสูตร จำนวน 16 หลักสูตร ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า และวิศวกรรมเครื่องกล ระดับปริญญาโท จำนวน 14 หลักสูตร ได้แก่

สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรรมเคมี วิศวกรรมระบบควบคุม วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมเกษตร วิศวกรรมโทรคมนาคม วิศวกรรมสารสนเทศ วิศวกรรมไมโครอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรรมการวัดคุม วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ และสาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ ชีวการแพทย์

2) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เปิดสอนหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษาดังตั้งปี พ.ศ. 2527 ปัจจุบันมีหลักสูตร จำนวน 10 หลักสูตร ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 9 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา เทคโนโลยีทางการอาชีวะและเทคนิคศึกษา หลักสูตรและการสอนอาชีวะศึกษา สถาปัตยกรรม วิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร เทคโนโลยีการผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม การศึกษาวิทยาศาสตร์

ครุศาสตร์เกษตร และสาขาวิชาภาษาศาสตร์ประยุกต์-ภาษาเพื่อวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3) คณะวิทยาศาสตร์ เปิดสอนหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษา ตั้งตั้งปีพ.ศ.2532 ปัจจุบันมีหลักสูตร จำนวน 15 หลักสูตร ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาเคมีประยุกต์ ฟิสิกส์ประยุกต์ และสาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ ระดับปริญญาโท จำนวน 12 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ เคมีประยุกต์ เคมี เคมีสิ่งแวดล้อม ฟิสิกส์ประยุกต์ เทคโนโลยีชีวภาพ สถิติประยุกต์ ปิโตรเคมีและเคมีของไฮโดรคาร์บอน เทคโนโลยีพอลิเมอร์ มาตรวิทยา วิทยาการคอมพิวเตอร์ และสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ (ภาษาอังกฤษ)

4) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ เปิดสอนหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษา ตั้งตั้งปี พ.ศ.2532 ปัจจุบันมีหลักสูตรจำนวน 6 หลักสูตร ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการวางแผนชุมชนเมืองและสภาพแวดล้อม (หลักสูตรนานาชาติ) ระดับปริญญาโท จำนวน 5 สาขาวิชา ได้แก่สาขาวิชาสถาปัตยกรรมเขตร้อน สถาปัตยกรรมภายใน ศิลปะอุตสาหกรรม ทัศนศิลป์ และสาขาวิชาการวางแผนชุมชนเมืองและสภาพแวดล้อม

5) คณะเทคโนโลยีการเกษตร เปิดสอนหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษา ตั้งตั้งปี พ.ศ.2536 ปัจจุบันมีหลักสูตร จำนวน 17 หลักสูตร ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพทางโรคพืช (นานาชาติ) กีฏวิทยาและสิ่งแวดล้อม และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหาร(นานาชาติ) ระดับปริญญาโท จำนวน 14 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาพืชไร่ สัตวศาสตร์ ปฐพีวิทยา เทคโนโลยีการจัดการศัตรูพืช กีฏวิทยาและสิ่งแวดล้อม พืชสวน วิทยาศาสตร์การประมง พัฒนาการเกษตร บริหารธุรกิจ การจัดการธุรกิจเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร วิทยาศาสตร์การอาหาร วิทยาศาสตร์การอาหาร (หลักสูตรนานาชาติ) สุขาภิบาลอาหาร และสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดและบริการอาหาร

6) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ เปิดสอนหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ.2538 ปัจจุบันมีหลักสูตร จำนวน 2 หลักสูตร ระดับปริญญาเอก คือ สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ และระดับปริญญาโท คือ สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในคณะวิชาที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา มีการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ที่กำหนดโดยคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ แต่งตั้งจากสภาสถาบันโดยคำแนะนำของคณบดีคณะนั้น ให้เป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่จัดการเกี่ยวกับระเบียบการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาของคณะ พิจารณาเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ประสานงานเกี่ยวกับงานบัณฑิตศึกษากับบัณฑิตวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณบดีของคณะเกี่ยวกับงานบัณฑิตศึกษา พิจารณาอนุมัติหัวข้อโครงร่างวิทยานิพนธ์ และแต่งตั้งอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับงานบัณฑิตศึกษาตามที่คณบดีของคณะได้มอบหมาย ทั้งนี้ให้คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะมีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีก แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

2.2.4 การจัดการศึกษาตามพันธกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีปรัชญา คือ การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ มีวิสัยทัศน์ คือ มุ่งเป็นสถาบันชั้นนำทางการศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับนานาชาติ มีปณิธาน คือ มุ่งมั่นให้การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่คุณธรรม จริยธรรมและดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม ในการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2528 และสนองตอบต่อแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 สถาบันจึงได้กำหนดแผนกลยุทธ์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2545-2549 ซึ่งกำหนดพันธกิจที่ต้องดำเนินการ 5 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการและบริการสังคม ด้านทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมไทย ด้านการบริหารและการจัดการโดยสถาบันคาดหวังว่าจะสามารถพัฒนาอุดมศึกษาให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ของคนไทย ดังนี้

1) ด้านการผลิตบัณฑิต

- (1) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม
- (2) จัดการศึกษาชั้นสูงให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- (3) มีความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ

2) ด้านการวิจัย

- (1) สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีคุณค่า เพื่อสนับสนุนงานวิชาการ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- (2) สร้างงานวิจัยชั้นสูงที่เป็นเลิศทางวิชาการในระดับนานาชาติ
- (3) ด้านบริการวิชาการและบริการสังคม
- (4) ให้บริการวิชาการ ถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยีหลายรูปแบบที่เปิดกว้างสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในภูมิภาค
- 4) ด้านทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย
 - (1) ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย
- 5) ด้านการบริหารและการจัดการ
 - (1) การพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารตามหลักของการจัดการที่ดี เพื่อให้สถาบัน สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามปรัชญา วิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้
 1. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศ สามารถรับใช้หรือบริการสังคมได้ สามารถพึ่งตนเอง ประกอบธุรกิจส่วนตัวได้ และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
 2. เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตร บุคลากร อุปกรณ์สื่อและแหล่งความรู้ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
 3. เพื่อให้การจัดการศึกษาและถ่ายทอดความรู้ของวิทยาเขตให้มีคุณภาพระดับสากล
 4. เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการกับต่างประเทศ
 5. เพื่อผลิตงานวิจัยพื้นฐานและวิจัยประยุกต์ และพัฒนางานวิจัยในระดับชาติและระดับนานาชาติโดยมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ
 6. เพื่อให้บริการทางวิชาการถ่ายทอดเทคโนโลยี ผลงานทางวิชาการ เป็นที่พึง ชูแนะทางวิชาการต่อชุมชนและสังคม สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันกับภาคเอกชนในการพัฒนางานวิจัยเชิงพาณิชย์
 7. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การทะนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมไทย ปลูกฝังและสร้างค่านิยมให้เกิดความรักในศิลปะและวัฒนธรรมไทย ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นคนดี จิตใจอ่อนโยน ตลอดจนเผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรมไทยสู่สังคมโลก
 8. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

นอกจากนั้น สถาบัน ได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานตามพันธกิจ ของแผนกลยุทธ์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ.2545-2549 ดังนี้

1. ด้านการผลิตบัณฑิต ได้กำหนดเป้าหมาย ดังนี้

1.1 คุณภาพบัณฑิตของสถาบันเป็นที่ยอมรับของสังคม บัณฑิตของสถาบัน มีคุณภาพ เป็นคนดี มีศีลธรรม เป็นผู้นำ ฟังพาดตนเองได้ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของประเทศ มีสุขภาพ กาย- จิตดี มีความคิดเชิงบวก มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถทำงานเป็นทีม และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

1.2 สถาบัน สามารถพัฒนาหลักสูตร ระดับปริญญาโท- เอก ให้ได้มาตรฐานเป็นที่ ยอมรับจากสถาบัน หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

1.3 สถาบัน มีความสามารถในการขยายการรับนักศึกษา และมีความสามารถในการ ปรับปรุง ขยายการผลิตบัณฑิตและเปิดหลักสูตรใหม่ในระดับบัณฑิตศึกษา

1.4 สถาบัน มีสัดส่วนของอาจารย์วุฒิปริญญาเอกอย่างน้อยร้อยละ 35 ของอาจารย์ที่ ทำการสอน

1.5 สถาบัน มีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ระบบการสอนทางไกล 2 ทาง และการ ใช้สื่อประสม เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาค โดยให้ผู้เรียนได้รับการเรียนการ สอนที่มีคุณภาพในระดับสากล

1.6 สถาบัน มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการวิจัย ได้กำหนดเป้าหมาย ดังนี้

2.1 สถาบัน มีผลงานวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โทและเอก และบุคลากร ทั้งสถาบัน ไม่น้อยกว่า 500 เรื่องต่อปี (โครงการต่อรายงานการวิจัย) โดยให้มีผลงานในระดับ บัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งรับในแต่ละปี

2.2 สถาบัน ผลิตงานวิจัยพื้นฐานเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี ตลอดจนผลิตงานวิจัยและพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม น้อยที่สุด

2.3 ผลงานวิจัยของสถาบัน ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 300 เรื่อง ต่อปี และมีผลงานวิจัยที่เสนอขอจดทะเบียน ไม่น้อยกว่า 5 เรื่องต่อปี

3. ด้านบริการวิชาการและบริการสังคม

3.1 สถาบัน นำองค์ความรู้ เทคโนโลยี ผลงานวิจัย เผยแพร่สู่สาธารณชน เป็น นำชุมชนในการแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการทางวิชาการของสังคมทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน มีความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนางานวิจัย

3.2 มีกองทุนสนับสนุนงานวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยี

4. ด้านทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย

4.1 มีการฟื้นฟูและอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมไทย และประเพณีไทย เพื่อให้นักศึกษาและบุคลากรเกิดความรักหวงแหนศิลปะ วัฒนธรรมไทย และประเพณีไทย ตลอดจนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีไทย

4.2 จัดกิจกรรมร่วมกันของด้านศิลปะ วัฒนธรรมไทย และประเพณีไทย เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของสถาบัน กับชุมชนโดยรอบสถาบันฯ

5. ด้านการบริหารและการจัดการ

5.1 สถาบัน มีการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารภายในที่มีประสิทธิภาพมีอิสระคล่องตัว มีความชัดเจนโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (ตามหลักของการจัดการที่ดี)

5.2 สถาบัน สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่และได้รับการจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับรองรับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

5.3 สถาบัน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริหารงาน

5.4 มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษามีความสุขภาคีทั้งกายและใจ

2.3 ความพึงพอใจ

2.3.1 ความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจ มีดังนี้

ความพึงพอใจ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้คำจำกัดความคำว่า พอใจ หมายถึง สมใจ ชอบใจ เหมาะ

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข (2526 : 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในการทำงานของเขา

กิตติมา ปรีดีคิลก (2529 : 155) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า การจูงใจ หมายถึงการชักจูงให้บุคคลปฏิบัติหรือชักจูงให้สมาชิกเกิดความพอใจที่จะทำงาน ให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความ

กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ปิยฉัตร พจน์กระจ่าง (2543 : 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึก หรือ เจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์ (2539 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องของความรู้สึก ทศนคติ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะส่งผลในทางกลับกัน

กาญจนา จันทร์ไทย (2539 : 53) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ผลรวมจากความรู้สึก อารมณ์ที่มาจากใจ และ/หรือจากทศนคติ รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิยาวิ (2546 : 228) ให้ความหมายว่า ความพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือในทางลบต่องาน

สมิธ (Smith. 1955 : 114) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

กู๊ด (Good. 1973 : 320) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะหรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทศนคติที่บุคคลมีต่องาน

แคมป์เบลล์ (Campbell. 1977 อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง 2546 : 184) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลหรือพนักงานมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์กร กับผลการตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์กรที่มอบให้

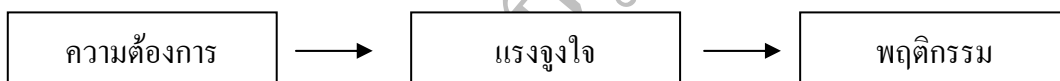
วรูม (Vroom. 1984 : 99) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานของตน การมีเจตคติที่ดีต่องานก็คือมีความพึงพอใจในการทำงาน และถ้ามีทศนคติไม่คิดต่องานก็คือไม่พึงพอใจในงาน

สรุปความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมาย

2.3.2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีระบบการบริหารงานบุคคลดี เข้าใจธรรมชาติของคนในองค์การ เข้าใจความต้องการของคนทั้งความต้องการทางจิตวิทยาและความต้องการทางสังคม และมีการจูงใจที่เหมาะสมก็จะทำให้นุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ กระบวนการบริหารอื่น ๆ ก็จะสามารถดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น การกำหนดแนวทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การด้วยการจูงใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม จะสามารถสร้างร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานของบุคคลด้วยความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจมีเป็นจำนวนมาก โดยทฤษฎีต่าง ๆ มีพื้นฐานจากการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงกัน เริ่มจากการศึกษาความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางจิตของมนุษย์เพื่อประยุกต์ใช้ให้เป็นแรงขับหรือแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลไปสู่เป้าหมายก่อให้เกิดความพึงพอใจที่ต้องการ ดังภาพ 7



ภาพ 7 ความเกี่ยวข้องระหว่างความต้องการ แรงจูงใจและพฤติกรรม

(ที่มา : Owens. :1987)

แนวคิดและทฤษฎีความต้องการได้ถูกประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์การ มีความเชื่อมโยงกันทั้งทางด้านเนื้อหาและด้านกระบวนการ ดังจะกล่าวต่อไปตามลำดับ ดังนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของ เคลตัน แอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีความคาดหวังของวูรัม ทฤษฎีระบบสังคมของเกทเชลส์และคูบา และทฤษฎีความเสมอภาคของอาดัม

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียง เขาได้นำประสบการณ์เป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง หรือความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วบุคคลนั้น

ย่อมจะแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีกไม่มีวันสิ้นสุด ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปในลักษณะตามลำดับขั้นต่ำไปหาสูง กล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นสูงก็ตามมา ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์แบ่งออกเป็น 5 ชั้น คือ (Maslow, 1970 : 35 - 36)

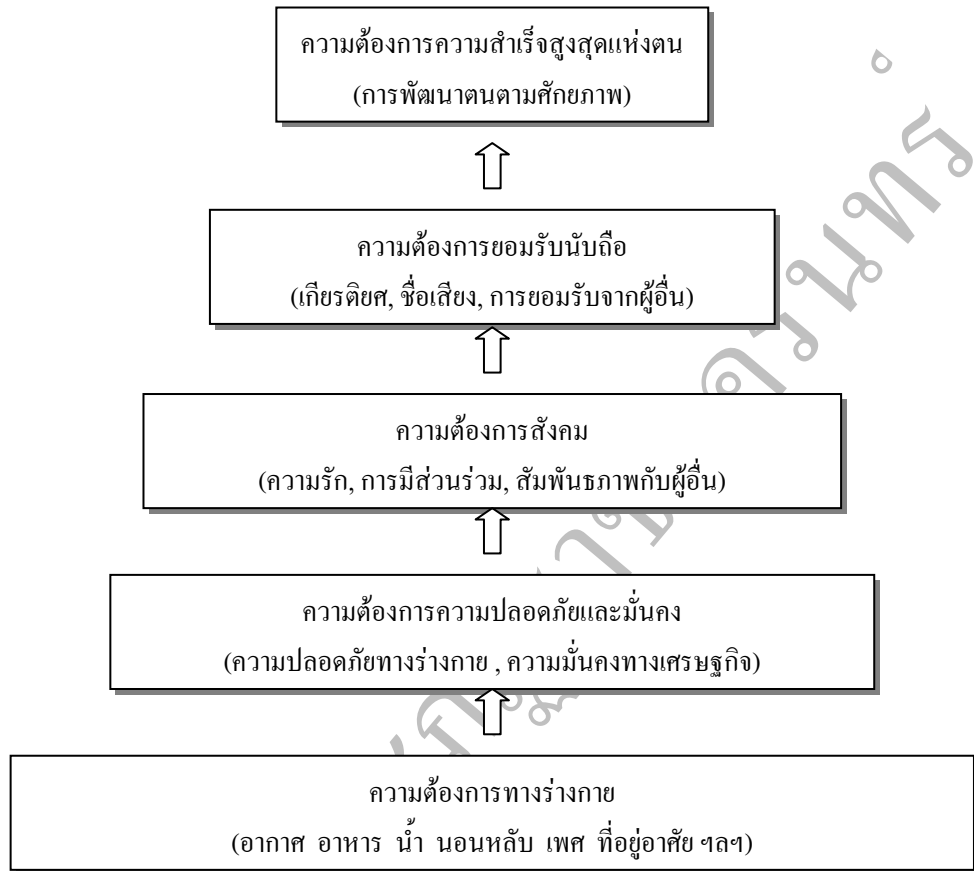
(1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีพอยู่ ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ ดังนั้น เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ของมนุษย์ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องฝ่าฟันสิ่งเหล่านี้มาสนองตอบความต้องการของตนเองอยู่ตลอดเวลา หากมนุษย์ขาดสิ่งเหล่านี้ไปการตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้

(2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ต้องการความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความเป็นอิสระจากความกลัว เป็นอิสระจากการถูกบังคับ บังคับจากผู้อื่น ซึ่งเป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้จะเริ่มขึ้นตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา

(3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม (Belonging Love and Social Needs) เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการให้เป็นที่รักของผู้อื่น มีความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ และต้องการให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

(4) ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความมั่นใจในตนเองในด้านความสามารถ ต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับได้รับการยกย่องจากผู้อื่น รวมถึงความต้องการมีฐานะเด่นในสังคมเป็นที่สรรเสริญนับหน้าถือตาของบุคคลทั่วไปในสังคม

(5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองรู้สภาพที่แท้จริงของตนเอง กล่าวที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินชีวิตของตนเอง ประารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถได้ เป็นกระบวนการที่มนุษย์ต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนเอง และไม่มีจุดจบตลอดเวลาที่ยังมีชีวิตอยู่ ซึ่งจะเป็นความต้องการที่ขึ้นหลังจากที่ความต้องการทั้ง 4 ชั้นได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจแล้ว



ภาพ 8 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์
(ที่มา : นรา สมประสงค์. 2546 :136)

ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ และถูกนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ อย่างกว้างขวางแพร่หลายและแตกต่างกันไปตามลักษณะหรือองค์ประกอบขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลต่างๆ ในองค์กรเกิดจากปัจจัยที่แตกต่างกัน และเป็นไปตามลำดับชั้น หากหน่วยงานใดมีสิ่งจูงใจมาก และสามารถสนองตอบต่อความต้องการแต่ละบุคคลได้ บุคลากรในหน่วยงานย่อมจะปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจมาก เพราะสิ่งจูงใจจะโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติเต็มใจในการปฏิบัติงาน รักงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากหน่วยงานใดไม่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจก่อให้เกิดการขาดแรงจูงใจหรือขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

2) ทฤษฎี Alderfer's ERG Theory

เคลตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์และจากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม (Alderfer, 1969 :139 - 140)

(1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E ความต้องการให้กลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของร่างกายและปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเทียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

(2) ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R เป็นความต้องการทางสังคม ที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงานและคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย เทียบได้กับความต้องการสังคมและความต้องการการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์

(3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุด เทียบได้กับความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนและความต้องการการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ มีความเห็นไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์อย่างเด่นชัด 2 ประการ คือ (Robbins, 1989 :155) ทฤษฎี ERG เชื่อว่า คนมีความต้องการมากกว่า 1 อย่างได้ และเชื่อว่า ถ้าความพึงพอใจในความต้องการระดับสูงสุดถูกอดกลั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความปรารถนาที่จะมีความพึงพอใจในความต้องการระดับล่างจะเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ทฤษฎี ERG ไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นของความต้องการในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นต้นก่อนจึงจะมีความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไป แต่เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อความต้องการเจริญก้าวหน้าถึงแม้ไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการสัมพันธ์ หรือความต้องการทั้งสามนี้ อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันได้

3) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Two-Factors Theory)

เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) และคณะ ได้พัฒนามาจากทฤษฎีของ มาสโลว์ พบว่ามีสองปัจจัยที่ส่งผลให้คนชอบ หรือ ไม่ชอบงาน โดยที่องค์ประกอบที่ทำให้พึงพอใจในงานกับองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงานไม่เหมือนกัน โดยจำแนกเป็นปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน (Owens, 1987 : 109)

(1) ปัจจัยกระตุ้นหรือแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ แต่ถ้า

ขาดไปก็ไม่ใช่สาเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน (Content of the Job) มี 5 ระบบ คือ

ก. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

ข. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจเป็นการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ค. ลักษณะงานที่ทำ (The Work Itself หรือ Challenging Work) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว

ง. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

จ. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

(2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคล บุคคลนั้นจะเกิดความไม่พึงพอใจขึ้น แต่ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ใช่เป็นสาเหตุให้เกิดความพึงพอใจซึ่งปัจจัยเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการโดยตรง (Context of the Job) ได้แก่

ก. เงินเดือน (Salary)

ข. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

ค. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter-personal Relation with Superior, Subordinate, Peers)

ง. สถานภาพ (Status)

จ. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

ฉ. สภาพการทำงาน (Working Conditions)

ข. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

ซ. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques)

แม้ว่าทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์ได้นำมาใช้กับเรื่องของแรงจูงใจและความพึงพอใจมากแต่ยังมีจุดอ่อน เพราะเป็นการยากเมื่อผู้วิจัยอื่นๆ ใช้แบบการวิจัยแตกต่างกันไป ก็ได้ผลที่ไม่สนับสนุนงานของเขา (Koontz, O'Donnell and Wehrich. 1982 :403)

4) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

วิกเตอร์ เอช วรูม (Victor. H Vroom) อธิบายถึงแรงจูงใจเป็นความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อความสามารถในการทำงานของตน และผลลัพธ์ที่ตนจะได้รับจากการทำงานนั้น ทฤษฎีความคาดหวังค้นพบว่า คนจะใช้พลังและความพยายามสูงสุดในการช่วยให้งานขององค์กรบรรลุเป้าประสงค์ ผลงานของวรูมเป็นที่ทราบกันในนามของทฤษฎีความคาดหวัง โดยวรูม มองว่าระดับผลงานของคน วรูม เรียกว่า *ผลลัพธ์แรก* (First Level Outcome) จะถูกกำหนดโดยความชอบที่บุคคลผู้นั้นที่มีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ในบรรดาวัตถุประสงค์หลายๆอัน ซึ่งวรูม เรียกว่า *ผลลัพธ์ที่สอง* (Second Level Outcomes) หรือสิ่งที่แปรออกมา (Variance) เช่นหากคนประสงค์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผลลัพธ์แรกของเขาอาจเป็นว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่าโดยเฉลี่ย หรือมีคุณภาพต่ำแล้วแต่กรณี และผลลัพธ์ที่สอง ที่ชอบคือการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นถึงแม้ว่าผลเหล่านั้นจะมีสิ่งอื่นๆ รวมอยู่ด้วยก็ตาม เช่น เงินเดือนสูงขึ้น การยอมรับจากสังคม และความชื่นชมในตนเอง แนวความคิดอีกอันหนึ่งของวรูม คือแนวความคิดเกี่ยวกับความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกของคนงานที่เชื่อหรือคาดว่าผลลัพธ์แรกที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สอง ส่วนแนวความคิดอันสุดท้าย คือ *ความคาดหวัง* ซึ่งเป็นตัวเชื่อมระหว่างความพยายามของคนงานนับผลลัพธ์แรก จะเห็นได้ว่าความคาดหวังมีลักษณะคล้าย ๆ กับความเป็นเครื่องมือแตกต่างกันตรงที่ว่า ความคาดหวังเป็นเรื่องที่เกี่ยวเนื่องกับการนำเอาความพยายามมาสัมพันธ์กับผลลัพธ์แรก ส่วนความเป็นเครื่องมือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการนำเอาผลลัพธ์แรกมาสัมพันธ์ผลลัพธ์ที่สอง การที่จะโน้มน้าวจิตใจให้คนทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่คนเชื่อว่าความพยายามของตนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นผลลัพธ์แรก และความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์แรกที่มีต่อผลลัพธ์ที่สอง ซึ่งในที่สุดการที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใดย่อมขึ้นอยู่กับจิตภาพและความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ และจะใช้กลยุทธ์อะไรในอันที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกทางเดินเอาไว้ (ติน ปรัชญพททธิ. 2538 : 49-50)

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 157) ได้เสนอว่าแรงจูงใจจะมีพฤติกรรมแสดงออกอย่างเต็มที่มีเมื่อบุคคลมีความเชื่อ 3 ประการนี้ คือ

- 1) ความสามารถที่จะทำงานอยู่ในระดับความต้องการคือมีความคาดหวังสูง
- 2) พฤติกรรมที่กระทำจะนำไปสู่การได้รับผลตอบแทนและรางวัล
- 3) รางวัลที่จะได้มีคุณค่าทางบวกต่อผลลัพธ์ที่ได้คือมีคุณค่าสูงต่อแรงจูงใจ

ทฤษฎีความคาดหวัง นับเป็นแนวทฤษฎีการจูงใจที่มองในภาพรวม โดยมีหลักการว่า บุคคลมีความคาดหวังจากการทำงานเพราะได้รับรู้ว่าผลลัพธ์ที่ได้จากพยายามปฏิบัติงานอย่างจริงจังและประสบความสำเร็จจะนำไปสู่ผลการตอบแทนบางอย่างได้

5) ทฤษฎีระบบสังคม (Social Behavior and Administrative Process Theory)

ทฤษฎีระบบสังคมของเกทเซลส์และกูบา (Getzels, and Guba, 1957 : 423-411) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติสถาบันและมิติบุคคล มิติสถาบันประกอบด้วย สถาบัน บทบาท ความคาดหวัง มิติบุคคลประกอบด้วย บุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการ

(1) มิติสถาบัน (Nomothetic Dimension) เป็นมิติสังคมวิทยา อธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างของระบบสังคม สังคมมีสถาบันเป็นหน่วยหลักแต่ละสถาบันมีบทบาทที่จะต้องกระทำ เพื่อให้สังคมดำรงอยู่บทบาทเหล่านี้ถูกกำหนดโดยความคาดหวังที่มีต่อบทบาทนั้น ๆ ประกอบด้วย

ก. สถาบัน (Institution) เป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นเพื่อความอยู่รอดของสังคม สถาบันมีหลายขนาดและหลายประเภท นับตั้งแต่กระทรวง ทบวง กรม ไปจนถึงหน่วยงานเล็ก ๆ แต่ละสถาบันมีบทบาทที่จะต้องกระทำ

ข. บทบาท (Role) เป็นตำแหน่งหน้าที่ในสถาบันที่ผู้สวมบทบาทจะต้องกระทำ ผู้สวมบทบาทมีทั้งสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ บทบาทแต่ละบทบาทเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันเป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกันเพื่อให้ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ในสถาบันนั้น ๆ

ค. ความคาดหวัง (Expectation) เป็นความคิดของบุคคลที่มีต่อบทบาทนั้น อาจมาจากบุคคลที่ร่วมบทบาท หรือคนอื่นที่ภายในสถาบัน หรือภายนอกสถาบัน

(2) มิติบุคคล (Ideographic Dimension) เป็นมิติที่อธิบายลักษณะของบุคคลในระบบสังคม ประกอบด้วย

ก. บุคคล (The Individual) หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะแตกต่างจากผู้อื่น ทั้งในด้านสรีรวิทยาและจิตวิทยา บุคคลมีบุคลิกภาพและความต้องการแตกต่างกัน

ข. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นโครงสร้างของบุคคลในเชิงจิตวิทยา ส่วนประกอบของบุคลิกภาพ คือ ความต้องการ

ค. ความต้องการ (Need-Dispositions) เป็นความโน้มเอียงที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่อเป้าหมายและหวังผลอย่างไรอย่างหนึ่งจากการกระทำนั้น

เมื่อความคาดหวังในบทบาทและความต้องการอันมาจากบุคลิกภาพของบุคคลตรงกันกับวัตถุประสงค์ขององค์การบุคคลจะมีความพึงพอใจในองค์การ (Silver. 1983 : 24)

ความพึงพอใจในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ความพึงพอใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ ก) ความต้องการของบุคคลและความคาดหวังในบทบาทตรงกัน ข) ทั้งความต้องการและความคาดหวังตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้ทำให้ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซิลเวอร์ (Silver. 1983 : 260 - 261) มีแนวคิดว่าในกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรและงานธุรการจัดให้ครูอาสาทำงานที่ครูชอบ งานที่มีคนตอบสนองหลักการที่ว่าเมื่อความคาดหวังและความต้องการตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์การผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจ

6) ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam' Equity Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาคของอาดัม (Stacy J. Adam :1965) อาดัมมีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าแต่ละบุคคลจะประเมินความสัมพันธ์ทางสังคมของตนเองและกิจกรรมทางเศรษฐกิจในขณะนั้น บุคคลจะมองว่าความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน ซึ่งตนเข้าร่วมเพื่อคาดหวังผลตอบแทนและมีการเปรียบเทียบทางสังคมโดยการใช้ข้อมูลจากการที่ตนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมาตัดสินใจว่า ในการแลกเปลี่ยนตนจะได้กำไรได้ผลประโยชน์หรือไม่อย่างไร บทบาทความเสมอภาคที่มีต่อแรงจูงใจ คือ การที่คนเราเปรียบเทียบตัวป้อนกับผลลัพธ์ของตนกับบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรมโดยการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น และมีแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงจากความรู้สึกทางลบ เมื่อเห็นว่าตนได้รับการปฏิบัติที่ไม่มีความเสมอภาคหรือไม่มีความยุติธรรมในการทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับตัวป้อนและผลลัพธ์เป็นเพียงการรับรู้เท่านั้น มิใช่เป็นการกระทำจริง โดยจะอยู่ในรูปของอัตราส่วนโดยเปรียบเทียบอัตราส่วนตัวป้อนและผลลัพธ์ของตนกับอัตราส่วนตัวป้อนและผลลัพธ์ของผู้อื่น ผู้ที่มีความรู้สึกว่ามีไม่เสมอภาคจะมีผลทำให้เกิดความไม่สบายใจ เกิดความตึงเครียดอันเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาและจะกลับมารู้สึกว่ามีความเสมอภาคได้ เมื่อรู้สึกว่าตนได้รับผลตอบแทนมากกว่าที่จะเพิ่มปริมาณและคุณภาพในงานของตน (นรา สมประสงค์. 2546 :154-157)

ทฤษฎีความเสมอภาคควรจะนำไปใช้ประกอบกับทฤษฎีการจูงใจอื่น ๆ เพื่อจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การที่มีความซับซ้อนได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การทำให้เกิดความแน่ใจในความเสมอภาคของนโยบายขององค์การ โดยเฉพาะเกี่ยวกับระบบผลตอบแทนคือสิ่งสำคัญที่สุดในการจูงใจเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3.3 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

งานคือการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น แต่ในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานหรือระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสมัยก่อนเรียกว่านายจ้างกับลูกจ้าง ความหมายของงานคือการให้และการรับในทางบวก (Positive Give and Take) หรือการแลกเปลี่ยนคุณค่า (Exchange of Value) ระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ในแง่ของการแลกเปลี่ยนคุณค่าหรือการสร้างประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองฝ่าย ทำให้งานกลายเป็นสัญญาทางจิตวิทยา (Psychological Contract) ระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานให้การมีส่วนร่วม (Contribution) คือ ความพยายาม เวลา ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือและความผูกพัน ในองค์กรเท่ากับสิ่งที่องค์กรเสนอให้ (Inducement) คือ ค่าจ้าง การฝึกอบรม ประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น เกียรติ โอกาสที่จะพัฒนาและก้าวหน้า (เสนาะ ตีเขาว์, 2546 : 227-229)

ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน วัดได้ 3 อย่าง อย่างแรกคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความพอใจในที่ทำงาน (Workplace)

1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นการสะท้อนสภาพแวดล้อมและคุณค่าทางสังคม เพราะคนต้องใช้เวลามากกว่าครึ่งชีวิตกับการทำงาน ใช้เวลาหลายชั่วโมงในแต่ละวัน หลายในแต่ละสัปดาห์หลายเดือนในแต่ละปีและหลายปีของชีวิต สิ่งที่เกิดขึ้นในงาน สิ่งที่คุณได้รับการปฏิบัติจากการทำงานรวมทั้งความชอบหรือไม่ชอบงานล้วนมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม

2) ความพอใจในงานหมายถึง ระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือในทางลบต่องาน มีปัจจัยที่ทำงานคนเกิดความพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ค่าจ้างหรือระบบค่าตอบแทน สภาพการทำงาน นโยบายและฝ่ายบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงานทั้งตำแหน่งงานและการพัฒนาทางด้านความรู้ความชำนาญ

3) ความพอใจในที่ทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน โครงสร้างองค์กร อำนาจการบังคับบัญชา บทบาทของที่ปรึกษา การออกแบบงาน กลุ่มทำงาน ค่าตอบแทน การอบรมเพื่อส่งเสริมให้รู้ทักษะใหม่ๆ และเป็นสิ่งมีคุณค่า

การวัดความพึงพอใจในการทำงาน แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับความนิยมมี 3 แบบ (Muchinsky, 1990 : 313) คือ แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptive Index) แบบสอบถามความพึงพอใจของมินนิโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire) และแบบมาตรวัดสีหน้า (Face Scale) (พงศ์ หรดาล, 2540 : 55-57) ดังนี้

1) แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptive Index) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า JDI ซึ่งสมิธ เค็นดอล และฮูลิน เป็นผู้คิดค้นและสร้างขึ้นเมื่อประมาณ ค.ศ. 1969 ลักษณะของเครื่องมือวัดแบบนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่าง ๆ คือความพึงพอใจในตัวงาน ผู้บังคับบัญชา การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ปรึชญ่าพื้นฐานของแบบสอบถามแบบนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อของคณงานที่จะอธิบายสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ถ้าเกิดความพึงพอใจเป็นส่วนใหญก็แสดงว่าคณงานมีความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงานนี้แต่ละด้านประกอบไปด้วยข้อคำถาม 9 ถึง 18 ข้อ และสามารถนำไปใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรหลายประเภทที่มีคณงานทุกระดับการศึกษาและทุกระดับรายได้ แบบสอบถาม JDI ใช้เวลาในการดำเนินการประมาณสิบถึงห้าสิบนาที และวิธีการวัดโดยใช้แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงานที่มีประโยชน์หลายอย่าง เช่น (1) มีความง่ายพอที่พนักงานจะทำความเข้าใจและดำเนินการทดสอบเองได้ (2) มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนต่องาน และ (3) มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางจนสามารถนำผลมาเปรียบเทียบกันได้

2) แบบสอบถามของมินนิโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire) แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของมินนิโซต้า หรือ เรียกย่อ ๆ ว่า MSQ สร้างขึ้นโดยไวส์ อิงแลนด์ และ โลฟควิสท์ ในปีค.ศ. 1967 เป็นแบบสอบถามคล้าย ๆ กับ JDI คือวัดความพึงพอใจในการทำงานหลาย ๆ ด้าน ประมาณ 20 ด้าน และแต่ละด้านประกอบด้วยข้อความ 5 ข้อความโดยผู้ตอบจะประเมินค่า 5 ช่วงคะแนน จากสูงสุด (5) คือความพึงพอใจอย่างมาก จนถึงคะแนนต่ำสุด (1) ความไม่พอใจอย่างมาก สำหรับแบบสอบถามของมินเนโซต้าสามารถวัดด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) ความสามารถ 2) ความสำเร็จ 3) กิจกรรม 4) ความก้าวหน้า 5) อำนาจหน้าที่ 6) นโยบายบริษัท 7) ความหลากหลาย 8) ผลตอบแทน 9) เพื่อนร่วมงาน 10) ความคิดสร้างสรรค์ 11) ความเป็นอิสระ 12) ฐานะทางสังคม 13) ขวัญ 14) การยกย่อง 15) ความรับผิดชอบ 16) ความมั่นคง 17) บริการทางสังคม 18) การบังคับบัญชา (เทคนิค) 19) การบังคับบัญชา (มนุษยสัมพันธ์) 20) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3) แบบมาตรวัดสีหน้า (Faces Scale) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะการแสดงออกบนใบหน้าของคณ ผู้สร้างแบบมาตรวัดสีหน้า คือ คูนิน แบบวัดความพึงพอใจนี้ประกอบด้วยภาพวาดใบหน้าทีแสดงออกถึงความรู้สึกที่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกว่าใบหน้าที่รูปใด ตรงกับความรู้สึกของคณทีเกี่ยวกับการทำงานโดยทั่วไป เช่น ค่าจ้าง ผู้บังคับบัญชา โอกาสทีจะก้าวหน้า และบุคคลร่วมงาน ฯลฯ เป็นต้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข (2526 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า:การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขตโดยใช้แบบสอบถามอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขต 1-3 จำนวน 237 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด คือ ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านความมั่นคง ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านรายได้ 2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาเขต พบว่า อาจารย์ในวิทยาเขต 3 มีความพอใจในการทำงานสูงกว่าวิทยาเขต 2 และ 1 ตามลำดับ 3. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนต่างวิทยาเขตแตกต่างกัน 4. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะวิชาที่เรียกชื่ออย่างเดียวกัน แต่ต่างวิทยาเขตกัน ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ที่ทำการสอนในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 1 2 และ 3 ไม่แตกต่างกัน และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและคณะวิทยาศาสตร์ 1 2 และ 3 แตกต่างกัน 5. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนต่างคณะวิชาในวิทยาเขตเดียวกันไม่แตกต่างกัน 6. การวิเคราะห์การจัดอันดับองค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์มีความพอใจในงาน และไม่พอใจในงาน ทั้ง 3 วิทยาเขต พบว่า ด้านความพอใจในงาน องค์ประกอบด้านมีอิสระในการทำงานมีอันดับความสำคัญสูงสุดเหมือนกันทุกวิทยาเขต รองลงมาได้แก่ การมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ส่วนด้านความไม่พอใจในงาน พบว่า ด้านการมีระเบียบ กฎเกณฑ์ภายในที่ล้าสมัย การมีระบบราชการที่มีระเบียบหยาบหยาบ และการมีรายได้น้อยเป็นองค์ประกอบที่มีลำดับความสำคัญสูงตามลำดับ

ปิยพงศ์ มณีศรี (2530 : 84-92) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยได้ทำการศึกษาจากประชากรที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระกับวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสาย ค. ทั้งสองวิทยาเขตมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อศึกษาทางด้านเพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสาย ค. มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางทั้ง 3 ตัวแปร ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน-ผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนสวัสดิการ

เสาวรส เกียรตินาด (2534 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคินิกในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้ประชากร 439 คน ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคินิกในมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคินิกในมหาวิทยาลัยของรัฐในภาพรวมตามลำดับ คือ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ กฏ นโยบายและการบริหารและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน

อังคณา โกลิย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม เพศ ระดับเงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ปทุมวัน บางเขน บางแสน มหาสารคาม พิษณุโลก และสงขลา จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 65 ข้อ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจารย์ที่มีเพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน อายุราชการ แตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแห่งแรกของประเทศไทย มีการจัดโครงสร้างและระบบบริหารยึดหลักการกระจายอำนาจที่มีลักษณะปกครองตนเอง การตัดสินใจ สิ่งการส่วนใหญ่จะสิ้นสุดภายในมหาวิทยาลัย มีสภามหาวิทยาลัยและสภาวิชาการเป็นองค์กรที่มีอำนาจสูงสุด การจัดส่วนงานจัดตามงานได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักวิชา สถาบัน และศูนย์ สำหรับการจัดระบบบริหารภายในมหาวิทยาลัย จัดแบ่งออกเป็น 4 ระบบ คือ

1) ระบบการเงินและทรัพย์สิน ได้จัดระบบงบประมาณแบบเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grant)
 2) ระบบการบริหารบุคคลใช้ระบบคุณธรรมยึดหลักเข้ายากออกง่ายและได้ใช้ระบบการประเมินผล
 การปฏิบัติกรมาใช้ 3) ระบบบริหารวิชาการ ได้จัดวางระเบียบการศึกษาและระบบบริหารวิชาการ
 เอื้อต่อการผสมผสานวิชาการในลักษณะพหุวิทยาและบูรณาการ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
 ความรู้ทางทฤษฎีและการปฏิบัติในลักษณะของสหกิจศึกษา 4) ระบบการจัดการทั่วไป ได้จัดระบบ
 การจัดการด้านบริหารและบริการโดยยึดหลัก รวมบริการประสานภารกิจ และการถ่ายโอนงานให้
 ภาคเอกชนร่วมดำเนินการ จากการจัดระบบบริหารงานภายในดังกล่าว ช่วยให้การดำเนินงานมี
 ความคล่องตัว ประหยัดทรัพยากรและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในส่วนความ
 พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า ในภาพรวมบุคลากรสาย
 วิชาการมีความพึงพอใจในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ลักษณะงานที่ทำให้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ค่าจ้างและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าใน
 การทำงาน สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปในภาพรวม พบว่า มีความ
 พึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำให้ การ
 บริหารงานของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ค่าจ้างและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการ
 ทำงาน

สุทัศน์ ตุงศ์เรือง (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขต
 การศึกษา 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
 พึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการพลเรือนสามัญใน
 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 จำนวน 458 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 440 ฉบับ
 คิดเป็นร้อยละ 96.07 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัว
 แปรเป็นขั้น ๆ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
 ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับนับถือ

สุวรรณ ภูติวิชย์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน
 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ทฤษฎีสอง

ปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 842 ฉบับ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และมาตราส่วนประเมินค่าไปยังกลุ่มประชากรซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับแบบสอบถามคืนและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 674 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ปัจจัย ตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ กฏ นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน

วันชัย ฉลวยเจริญวงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากร จำนวน 133 คน จาก 9 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจครูศิลปะในโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน

วนิษา พิภพ (2543 : 84) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงลำดับ จากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ไพศาล ลับบัวงาม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ

1. ระดับความพึงพอใจและความคาดหวังของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ 2. ความแตกต่างของความพึงพอใจและความคาดหวังของบุคลากร และ 3. ความคาดหวังของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลที่ต้องการให้สถาบันจัดสรรให้กับบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สาย ก. ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จำนวน 286 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ความพึงพอใจและความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอื่นอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของทั้ง 3 มหาวิทยาลัย ทั้ง 8 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ความคาดหวังของบุคลากรที่ต้องการให้สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐจัดสรรให้ คือ การบริหารงานที่ผสมผสานกันระหว่างมหาวิทยาลัยในระบบราชการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ

อัจฉรา ถาวร (2545 : 54-55) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำวิจัย เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกัน

สมบัติ กุลางกูร (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยช่างศิลป์ กรมศิลปากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยช่างศิลป์สุพรรณบุรี และวิทยาลัยช่างศิลป์นครศรีธรรมราช ในปีการศึกษา 2542 จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ วิทยาลัยช่างศิลป์ กรมศิลปากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของ

งานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงาน ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามหน้าที่การปฏิบัติงานและวิชาที่สอน พบว่าแตกต่างกัน

มณฑา แสงชัน (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และประเภท วิชาสอน กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546 จำนวน 325 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียวและทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานและประเภทวิชาสอนต่างกัน มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อัลมาบูบ (Almahboob, A.E. : 1987) ได้วิจัยเรื่อง An Investigation of the Degree of Job Satisfaction Among University Faculty in Saudi Arabian Universities. ความพึงพอใจของ อาจารย์มหาวิทยาลัยในซาอุดีอาระเบีย มีวัตถุประสงค์ เพื่อพิสูจน์และทดสอบปัจจัยที่มีต่อความ พึงพอใจในงานของอาจารย์ในซาอุดีอาระเบีย และแสดงทัศนคติของอาจารย์ต่อปัจจัยอันมีอิทธิพล ต่อความพึงพอใจ เพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับคุณสมบัติส่วนตัว บางประการ ทั้งนี้โดยใช้ทฤษฎีของเฮอริเบิร์กเป็นกรอบในการวิจัย ปรากฏว่า ปัจจัยด้าน ความสำเร็จและความรับผิดชอบ ส่งผลให้อาจารย์มีความพึงพอใจมากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยระหว่าง เพื่อนร่วมงานและการบริหารทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ พบว่า มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์วิทยาศาสตร์ธรรมชาติมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ส่วนอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงานมากกว่า และอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ค่าจ้าง สภาพการทำงาน อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากกว่า และไม่ พึงพอใจด้านบริหารน้อยกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาอื่น ๆ ศาสตราจารย์มีความพึงพอใจในด้าน ความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหารงานและการนิเทศ

แลมเบิธ (Lambeth. : 1992) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา โดยสอบถามครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 323 คน และ 34 คน ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติซึ่งเรียงลำดับของปัจจัยพึงพอใจจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ ความปลอดภัยของงาน การบริหารที่ดี สภาพแวดล้อมของงาน ความน่าสนใจของงาน ความเข้าใจในงาน ความก้าวหน้าตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเรียงลำดับของปัจจัยพึงพอใจจากมากไปหาน้อยดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ความเข้าใจในงาน การบริหารที่ดี สภาพแวดล้อมของงาน ความปลอดภัยของงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าตามลำดับ

อีเวอร์ส (Evers. : 1992) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐมิชิแกน กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 200 คน จากโรงเรียน 11 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยม รัฐมิชิแกน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ความเครียด ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร ความมีอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมและเงินเดือน เอกภาพของบทบาทในการทำงาน และจากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นักเรียน การทำทนายของงานการสอน โอกาสก้าวหน้า การบริหาร ผู้ร่วมงาน และความเครียด

คารเรน (Karen. :1997) ได้วิจัยเรื่อง Teacher Satisfaction (Job Satisfaction Tenure) จากทฤษฎีในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบความพึงพอใจจากทฤษฎีที่เหมาะสมในการสอนของครู โดยศึกษาคำถาม 10 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจและความหลากหลายที่มาประกอบคือ 1. ความมั่นคงในงาน 2. การติดต่อภายในและการสนับสนุนการทำงาน 3. ผลประโยชน์ภายใน 4. ผลประโยชน์ภายนอก 5. ความยอมรับในงาน 6. ความเป็นคนนอกในงาน 7. ความสามารถที่เป็นประโยชน์ในงาน 8. ผลสัมฤทธิ์ทั่วไป 9. ความปลอดภัยในงาน 10. ความคิดสร้างสรรค์ในงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 333 คน ในโรงเรียนมัธยม สรุปความพึงพอใจของครูจากปัจจัยภายนอกต่ำแต่จากปัจจัยภายในสูง

2.5 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจเรื่องความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามพันธกิจ 5 ด้านของสถาบันที่มีต่อมาตรา 7 วัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2528 กำหนดในแผนกลยุทธ์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2545-2549 เป็นกรอบในการวิจัย จากการศึกษา ตำรา เอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยจึงสรุปกรอบการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังนี้

2.5.1 ด้านการผลิตบัณฑิต หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและความเป็นเลิศทางด้านวิชาการเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศ ผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดีมีศีลธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี และมีความคิดเชิงบวก มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำสามารถพึ่งพาตนเองและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของสังคมและประเทศชาติ การจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษามีการสร้างหลักสูตรใหม่และพัฒนาคุณภาพให้ทันสมัย สัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษามีความเหมาะสม อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทันสมัยและเพียงพอ การประกันคุณภาพการศึกษามีระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศมีอย่างต่อเนื่อง

2.5.2 ด้านการวิจัย หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการผลิตและพัฒนา งานวิจัยพื้นฐานและงานวิจัยประยุกต์ในระดับบัณฑิตศึกษา เป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีคุณค่า สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำมาใช้สนับสนุนงานวิชาการและพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาไทย โดยมีผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย เป็นประโยชน์ต่อสังคมและตอบสนองความต้องการของประเทศ ผลงานวิจัยมีปริมาณและคุณภาพเป็นที่พอใจได้รับการจดทะเบียนสิทธิบัตรและตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอ

2.5.3 ด้านบริการวิชาการและบริการสังคม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการวิชาการที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับสามารถแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการทางวิชาการของสังคมทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในหลายรูปแบบอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและ เอกชนในพัฒนางานวิจัยเชิงพาณิชย์อย่างต่อเนื่องและมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

2.5.4 ด้านทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย ในระดับบัณฑิตศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีไทย สร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้นักศึกษาเป็นคนดีของสังคม มีจิตสำนึก ความรักหวงแหน ความภูมิใจในศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีไทย นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นสื่อในการเผยแพร่ มีงบประมาณในการสนับสนุนการจัดกิจกรรม ด้านศิลปะวัฒนธรรมและประเพณีไทย ระหว่างสถาบันกับชุมชน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วม

2.5.5 ด้านการบริหารและการจัดการ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโครงสร้างการบริหารและการจัดการที่มีความชัดเจน อิสระคล่องตัวและเป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมระบบการวางแผนและการกำหนดคน ิโยบายที่สอดคล้องกับนโยบายแห่งรัฐ ระบบบริหารงานวิชาการที่มีมาตรฐานระดับสากลและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับต้องการของสังคม ระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นธรรม ระบบการบริหารการเงินและงบประมาณมีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ ระบบการบริหารทรัพยากรและใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงาน การสนับสนุนด้านงบประมาณให้อาจารย์และนักศึกษาได้ทำการวิจัยและสร้างผลงานทางวิชาการร่วมกัน มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา การวิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง