

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความมั่นคงของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรม
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

The Security Studies of Engineering Faculty Members
Government's Institutions of Higher Education,
Ministry of University Affairs

คณะผู้วิจัย

รศ. คร. ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์

รศ. ไพโรจน์ ตีรณธนากุล

RCH
L0
1778.4
J5

เลขที่ 2/4745

เลขทะเบียน 33288

วัน, เดือน, ปี 21 ก.ค. 2542 โดยทุนอุดหนุนของ

คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปี 2533



T033288

กิติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของงานวิจัยนั้น เกิดจากการสนับสนุนด้วยทุนอุดหนุนจาก สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2533 คณะผู้วิจัย จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รศ. ดร.โกศล เพ็ชร์สุวรรณ ที่ได้กรุณาเป็นที่ปรึกษาและ อนุมัติการทำวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณท่านคณบดี คณาจารย์คณะวิศวกรรมทั้ง 8 แห่ง ที่สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และ ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ของแต่ละคณะ ที่ได้อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บ ข้อมูล

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่กรุณา อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในระหว่างการทำวิจัย

รศ. ดร. ปรียาพร วงศ์อนุครโรจน์

รศ. ไพโรจน์ ตีรณธนากุล

30 ก.ค. 34

ทุกส่วน การรู้ผลของการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานและการได้ติดต่อกับผู้อื่น
4) ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา และ 5) ความเชื่อถือระหว่าง
บุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาใน
เพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในเพื่อน
ร่วมงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 6 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 ความมั่นคงของอาจารย์ ตอนที่ 3
ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน ตอนที่ 4 ลักษณะงานที่
อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ตอนที่ 5 ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา และ
ตอนที่ 6 ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงานสัมพันธ์กับความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .720 - .840 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรมมีระดับความมั่นคงค่อนข้างมากและ
มากในทุกกลุ่มตัวแปร
2. อาจารย์ในสาขาวิศวกรรม มีความต้องการเกี่ยวกับการทำงานอยู่
ในระดับค่อนข้างสม่ำเสมอ ความต้องการความสำเร็จมีระดับค่าเฉลี่ยค่อนข้าง
มากและสูงกว่าตัวแปรอื่น
3. ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างมาก และการมี
เพื่อนร่วมงานมีระดับค่าเฉลี่ยค่อนข้างมากและสูงกว่าตัวแปรอื่น
4. ลักษณะโครงสร้างในภาควิชาปฏิบัติเป็นบางส่วน
5. ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงานอยู่ในระดับมาก และค่อนข้าง
มาก
6. อาจารย์ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยต่างกันทั้ง 8 แห่ง มีความมั่นคงแตก
ต่างกันอยู่ 2 แห่ง คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความมั่นคง
มากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจุฬา

งานวิจัยเรื่อง

การศึกษาความมั่นคงของอาจารย์ ในสาขาวิชาวิศวกรรม
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ

คณะผู้วิจัย

รศ. ดร. ปรียาพร วงศ์อนุครโรจน์

รศ. ไพโรจน์ ตีรธรรณากุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
มั่นคงของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรม สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยมี
วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความมั่นคงของอาจารย์ 2) เพื่อศึกษา
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงของอาจารย์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความมั่นคงของอาจารย์ และ 4) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนา
เพื่อจะส่งเสริมให้อาจารย์อยู่ในสถาบัน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ใน
สาขาวิชาวิศวกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัยและสถาบัน
8 แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่สถาบันเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง
และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 247 คน ในปีการศึกษา
2533 โดยมีตัวแปรต้น 5 ปัจจัย คือ

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม ระดับเงินเดือน
ระยะทางระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัย
ที่สังกัดและสาขาวิชาทางวิศวกรรม 2) ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการ
ทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมิตรสัมพันธ์
ความต้องการอิสระและความต้องการอำนาจ 3) ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติ
อยู่ ได้แก่ ทักษะหลากหลายในงาน ความเป็นอิสระในงาน การรู้งาน

ลงกรณมีความมั่นคงมากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา ระดับเงินเดือน ระยะทางระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการและสาขาวิชาวิศวกรรม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความมั่นคงของอาจารย์เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชาและความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์ความมั่นคงของอาจารย์ได้ดีที่สุดเรียงตามลำดับ 4 ปัจจัย คือ ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ระดับเงินเดือน และมหาวิทยาลัย

9. ตัวแปรย่อยในปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์ความมั่นคงของอาจารย์ได้ดีที่สุดเรียงตามลำดับ 5 ตัวแปร คือ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา การได้ติดต่อกับผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และมหาวิทยาลัย

Title The Security Studies of Engineering Faculty
Members, Government's Institutes of Higher
Education, Ministry of University Affairs.

Staff of Researchers

Associate Prof. Dr. Preeyapon Wonganitrohd

Associate Prof. Pairoaj Tiranathanagul

Abstract

This study was a survey research to find out the condition of security of Engineering Faculty members, government's institutes of higher education, Ministry of University Affairs. The purposes of the study were to find out the factors related to instructional security, the factors related to instructional security, affecting instructional security, and the crucial factors needs to be developed in order to promote security. The samples were 247 instructors in 8 universities, Chulalongkorn University, Thammasart University, Khonkhen University, Songklanakarin University, King Mongkut's Institute of Technology North-Bangkok, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang and King Mongkut's Institute of Technology Thonburi. Five Factors were selected for security. The first of these were personal characteristics, comprising the following variables, sex, age, hometown,

hometown, level of position classification, distance from home to office, academic position, the university under jurisdiction and type of engineering departments, Secondly, personal needs factors, comprising the following 4 variables, need for achievement, need for affiliation, need for autonomy and need for power. Thirdly, job dimensions factors comprising the following 6 variables, skill variety, autonomy, task identity, feedback, dealing with others, and friendship opportunities. Fourthly, task structure. Fifthly, interpersonal relations factors, comprising the following 4 variables, faith in peers, faith in management, confidence in peers and confidence in management. The questionnaires composed of 6 sections.

The first section was demographic questions. The second was a security of work questionnaire. The third was a personnel needs questionnaire. The fourth was a job dimensions questionnaire. The fifth was a task structure questionnaire and the final one was an interpersonal relation questionnaire. The alpha coefficients of reliability of questionnaires were 0.720 - 0.840.

The statistics employed in this study were basic statistics, simple correlation, multiple correlation t-test, F-test and stepwise multiple regression analysis.

The finding showed that

1. The engineering instructors need for security in universities were rather high.

2. The engineering instructors needed for work were rather regularly. The achievement need was rather higher than others.

3. The engineering instructors needed for job dimensions were rather high and the need for peers was rather higher than others.

4. The task structure in the department was actual in some parts.

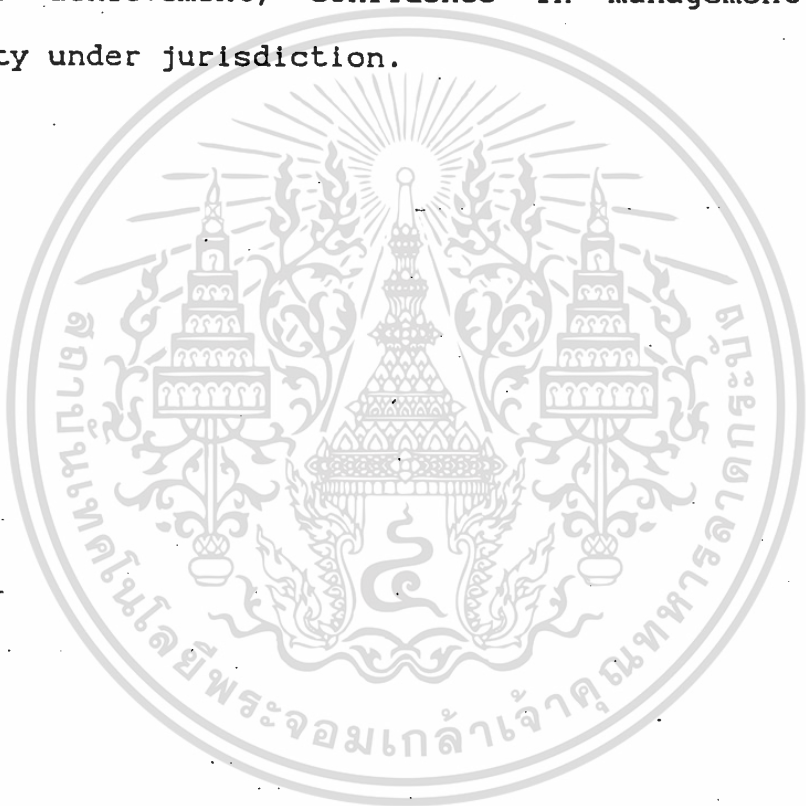
5. The engineering instructors needed for the interpersonal relations were rather high.

6. The engineering instructors from 8 universities. It was different in 2 places. The engineering instructors from Kasertsart University were different from the Chiangmai University and the engineering instructors in Chulalongkorn University were different from the Chiangmai and Songkra University significantly. The another variables such as sex, age, hometown, level of position classification distance from home to office, academic position, and type of engineering departments.

7. The interpersonal relations factors, job demensions, task structure and personnel needs factors were correlated with the security in universities while personal characteristics were not significant.

8. The 4 factors could predict the security in universities were the interpersonal relations factors, job dimensions, level of position classification and the University under jurisdiction.

9. When classification in detail variables. They showed that the variables could predict the security in university were faith in management, dealing with other, need for achievement, confidence in management and university under jurisdiction.



สารบัญเรื่อง

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในการวิจัย	ฉ
1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	1
1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5 แนวคิดในการวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
1.8 สมมุติฐานการวิจัย	9
2 เนื้อเรื่อง	10
2.1 วิธีดำเนินการวิจัย	10
2.1.1 เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล	10
2.1.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	13
2.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	14
2.1.4 การตรวจให้คะแนน	15
2.1.5 ขั้นตอนและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	18
2.2 ผลการวิจัย	19
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	19
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละแบบสอบถาม	28

	หน้า
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัย ที่ส่งผลต่อความมั่นคงของอาจารย์	44
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคง ของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรม	50
3 ข้อวิจารณ์	54
3.1 ข้อวิจารณ์จากผลการวิจัย	54
3.2 ผลการทดสอบสมมุติฐาน	62
4 สรุปและข้อเสนอแนะ	64
4.1 สรุปผลการวิจัย	64
4.2 ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	74



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนอาจารย์และกลุ่มตัวอย่าง	14
2 จำนวนร้อยละของข้อมูลที่จัดเก็บได้จำแนกตามมหาวิทยาลัย	20
3 ข้อมูลพื้นฐานแสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	21
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความมั่นคง ของอาจารย์จำแนกตามคุณลักษณะของบุคคล	24
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความมั่นคงของอาจารย์	29
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของอาจารย์ เกี่ยวกับทำงาน	31
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่อาจารย์ ปฏิบัติอยู่	35
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะโครงสร้างของ อาจารย์ในภาควิชา	39
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเชื่อต่อระหว่าง บุคคลในการทำงาน	41
10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของอาจารย์กับ ความมั่นคงของอาจารย์	45
11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความมั่นคง ของอาจารย์	46
12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยความต้องการ ของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงานกับความมั่นคงของอาจารย์	47
13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านคุณลักษณะ งานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่กับความมั่นคงของอาจารย์	48
14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านความเชื่อต่อ ระหว่างบุคคลในการทำงานกับความมั่นคงของอาจารย์	49

ตารางที่	หน้า
15	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์ ความมั่นคงของอาจารย์ 50
16	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการ พยากรณ์ความมั่นคงของอาจารย์ 51
17	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์ ความมั่นคงของอาจารย์ 52
18	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของตัวแปรในปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความมั่นคงของอาจารย์ 53



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในการวิจัย

- A₁ = เพศ
A₂ = อายุ
A₃ = ภูมิลำเนา
A₄ = ระดับเงินเดือน
A₅ = ระยะทางระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน
A₆ = ตำแหน่งทางวิชาการ
A₇ = มหาวิทยาลัย
A₈ = สาขาวิชาวิศวกรรม
Y = ความมั่นคงของอาจารย์
P₃ = ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน
P_{3.1} = ความต้องการความสำเร็จ
P_{3.2} = ความต้องการมิตรสัมพันธ์
P_{3.3} = ความต้องการอิสระ
P_{3.4} = ความต้องการอำนาจ
P₄ = ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่
P_{4.1} = ทักษะหลากหลายในงาน
P_{4.2} = ความเป็นอิสระในงาน
P_{4.3} = การรู้งานทุกส่วน
P_{4.4} = รู้ผลของการทำงาน
P_{4.5} = การมีเพื่อนร่วมงาน
P_{4.6} = การได้ติดต่อกับผู้อื่น
P₅ = ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา
P₆ = ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน
P_{6.1} = ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา
P_{6.2} = ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน
P_{6.3} = ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา
P_{6.4} = ความไว้วางใจในเพื่อนเพื่อนร่วม

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

จากนโยบายของรัฐตั้งแต่เริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เมื่อ พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 7 ในปี พ.ศ. 2534 รัฐได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาประเทศ โดยเน้นทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ โดยขยายขีดความสามารถทั้งด้านเกษตรและอุตสาหกรรมให้สูงขึ้น ประเทศไทยจึงอยู่ในลักษณะที่เร่งรัดพัฒนา ในการปรับปรุงโครงสร้างการผลิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาด และเป็นประเทศกึ่งอุตสาหกรรม ความต้องการกำลังคนในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรมจึงมีเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

การที่ประเทศไทยกำลังก้าวสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) หรือประเทศเกษตรอุตสาหกรรม (NACS) นั้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคคลให้มีพื้นฐานความรู้ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เราจำเป็นต้องเร่งผลิตกำลังคนทางด้านอุตสาหกรรม

การเร่งผลิตกำลังคนในระดับสูงดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาได้ชื่อว่ามีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการผลิตกำลังคน เพราะเป็นแหล่งความรู้ทางด้านอุตสาหกรรมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกำลังคน โดยเฉพาะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นคลังสมองของประเทศ (Srisaan. 1983 : 94)

ในสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อาจารย์มหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบกับ เมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเอกชน เนื่องจากเงินเดือนอาจารย์ต่ำมาก เพื่อยกระดับมาตรฐานชีวิตให้ดีขึ้น ให้มีเกียรติยศ

และมีความคล่องตัวมากขึ้น อาจารย์ส่วนหนึ่งจึงมีงานอื่น นอกเหนือจากงาน
รับผิดชอบในมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ แนวโน้มในสังคมไทยปัจจุบันมองโดยกว้างเห็นว่าความนิยม
เป็นอาจารย์ลดลง เกียรติภูมิของอาจารย์ลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น
อาจารย์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะสาขาวิศวกรรมบางส่วนได้หันไปประกอบ
อาชีพในภาคเอกชนอัตราการลาออกของอาจารย์ในสาขานี้จึงค่อนข้างสูงเมื่อ
เปรียบเทียบกับสาขาวิชาอื่น ๆ

อย่างไรก็ตามก็ยังมีอาจารย์ส่วนหนึ่งที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัย
และได้อุทิศกำลังกายกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาถึงงานในระบบ
ราชการซึ่งเป็นการจ้างงานตลอดชีพ จึงเป็นงานที่ให้ความมั่นคงแก่ผู้ประกอบ
อาชีพ

การศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ทำให้อาจารย์ยังอยู่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
จึงเป็นสิ่งที่ควรศึกษา ปัจจัยเหล่านี้มีอะไรบ้างและมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ
งาน ความผูกพันและการคงอยู่ของอาจารย์จะนำไปสู่ความมั่นคงขององค์กร

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของอาจารย์ ไม่ปรากฏว่ามีงานวิจัย
โดยตรง แต่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานทั่วไปและจากกลุ่ม
ตัวอย่างอื่น ๆ ดังนี้

งานวิจัยที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงความมั่นคงในงาน
อาชีพ ได้แก่ งานวิจัยของสเตียร์ส (Steers. 1977 : 47) ได้ศึกษาถึง
ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานอยู่ปฏิบัติงานในองค์
การ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ ความต้องการ
ความสำเร็จ อายุ และการศึกษา 2) คุณลักษณะของงาน

3) ประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อกลุ่ม การพึ่งพาได้จากองค์กร การให้ความสำคัญแก่บุคคล จากงานวิจัยพบว่าทั้ง 3 องค์ประกอบ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยของออสติน (Austin. 1984 : 432-A) ได้ศึกษาผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัย โดยการสำรวจและสัมภาษณ์ใน 3 ด้านคือ 1) ความผูกพันต่อสถานภาพตำแหน่ง 2) ความผูกพันต่อหน่วยงาน และ 3) ความผูกพันต่ออาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการอิสระ ความต้องการมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และโอภาสที่จะได้ทำงานกับคนที่น่าสนใจ

บราวน์ (Brown. 1987 : 2384-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล สภาพการณ์ และปัจจัยด้านชีวิตสังคมที่เป็นตัวพยากรณ์ความมั่นคงอยู่ในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อค่านิยมขององค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอเรกอน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 กลุ่มสามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ได้อย่างมีนัยสำคัญ และความผูกพันทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ดีโอสี่ส และซัมเมอร์ส (Decotis and Summers. 1987 : 445 - 470) ได้ศึกษาอิทธิพลที่เป็นปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศขององค์การ โครงสร้างขององค์การ และกระบวนการบริหารองค์การ พบว่า คุณลักษณะบางด้านที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นและบรรยากาศขององค์การ โครงสร้างขององค์การและกระบวนการบริหารองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

งานวิจัยของคูลิต น้ำฝน ซึ่งศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพของนักเรียน นายเรืออากาศพบว่า การควบคุมโดยองค์การ เกียรติภูมิทหาร การถือปฏิบัติตาม การได้รับการยอมรับนับถือทางสังคม และความพึงพอใจในอาชีพทหาร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหาร แต่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจและอิทธิพลกลุ่มเพื่อนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (ตุลิต น้าฝน. 2529 : 133)

จากงานวิจัยของสุจิตรา จรจิตร ซึ่งศึกษาความคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยภูมิภาคพบว่า ความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคมีอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมของภารกิจมีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องพยากรณ์ความคงอยู่ของหัวหน้าภาควิชาที่ดีที่สุด 3 ตัวคือ ลักษณะงาน ความต้องการความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน (สุจิตรา จรจิตร. 2532 : 112)

สรุปจากงานวิจัยได้ว่า ความคงอยู่ในองค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ของบุคคลได้แก่ ความมีอาวุโส อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ ความสนใจในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เจตคติที่ดีต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และความพึงพอใจงาน ความคงอยู่ในองค์การจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์การ

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพความมั่นคงของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรมเพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับอาจารย์และเพื่อศึกษาว่าความมั่นคงของอาจารย์อยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรม เพื่อจะได้คำตอบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่สร้างความมั่นคงให้กับองค์การ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรม เพื่อจะได้คำตอบว่า ปัจจัยใดที่สำคัญที่สุดเรียงตามลำดับ ถ้าหากปัจจัยดังกล่าวจะทำให้อาจารย์ลาออก

4. เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อจะส่งเสริมให้อาจารย์คงอยู่ในสถาบัน ความสำคัญของวัตถุประสงค์ข้อนี้เพื่อจะได้กำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์และวางแผนกำลังคนต่อไป

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยถึงความมั่นคงของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรม สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นอาจารย์สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 8 แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบังและสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 247 คนในปีการศึกษา 2533

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ ตัวแปรต่อไปนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา ระดับเงินเดือน ระยะทางระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยที่สังกัด สาขาวิชาวิศวกรรม

2. ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระและความต้องการอำนาจ

3. ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ ตัวแปรต่อไปนี้ ทักษะหลากหลายในงาน ความเป็นอิสระในงาน การรู้งานทุกส่วน การรู้ผลของการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงาน และการได้คิดต่อกับผู้อื่น

4. ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา

5. ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ตัวแปรต่อไปนี้ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน

1.5 แนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจโดยจัดทำเป็นแบบสอบถาม การสร้างแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้แนวความคิดจากหลักการของสตีเยร์สและปอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983 : 433 - 434) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การที่จะทำได้บุคคลอยู่ในองค์การ และสร้างความมั่นคงให้กับองค์การดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความสูงอายุ ระดับเงินเดือน การปฏิบัติงานในองค์การนาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และระดับการศึกษา

2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน ได้แก่ งานที่มีคุณค่า บทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง

3. โครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ระบบของการมีแบบแผนหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้พบในระหว่างการทำงาน ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

มาร์ช และไซมอน (March and Simon. 1958 citing Steers and Porter. 1983 : 444) ได้สรุปว่าความคงอยู่ในองค์การของบุคคลสามารถอธิบายได้โดยใช้ทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในองค์การก็คือ ธรรมชาติของบุคคลประกอบด้วยความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้มีความคาดหวังในการทำงาน หากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เขาจะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และบุคคลก็จะอยู่กับองค์การ ซึ่งจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์การ

กล่าวโดยสรุปก็คือ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงของอาจารย์ คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) คุณลักษณะของงาน 3) ลักษณะขององค์การ และ 4) ประสิทธิภาพในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะอยู่ในองค์การ ซึ่งจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์การและบุคคลในองค์การด้วย

1.6 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

ผลจากการวิจัย จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยดังนี้

1. ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาอาจารย์ในสาขาวิศวกรรม ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2. ผลการศึกษาความมั่นคงของอาจารย์ในสาขาวิศวกรรม ใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานทั้งระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ททบวงมหาวิทยาลัย ได้ใช้เป็นข้อพิจารณาการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้กับสถาบันและอาจารย์ รวมทั้งนำไปสู่การแก้

ปัญหาอัตรากำลัง การขาดแคลนอาจารย์ การลาออกและการเปลี่ยนงานของ
อาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรม

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดม
ศึกษาของรัฐ ทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 8 แห่งคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง และสถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าธนบุรี

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ บัณฑิตทางชีวสังคมของบุคคล คือ เพศ อายุ
ภูมิลำเนาเดิม ระดับเงินเดือน ระยะทางระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน ค่า
แห่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยที่สังกัด สาขาทางวิศวกรรม

ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความต้องการส่วนบุคคล
ของอาจารย์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ คือ ความต้องการความสำเร็จ ความ
ต้องการมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการอำนาจ

ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ เป็นคุณลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ ทักษะ
ที่ต้องการในการทำงาน ความเป็นอิสระในงาน การรู้งานทุกส่วน การรู้ผล
ของการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานและการได้ติดต่อกับผู้อื่น

ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของ
งาน มีขั้นตอนในการทำงาน มีการมอบหมายงาน และการประเมินคุณภาพ
ของงาน

ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความศรัทธาและความ
ไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความมั่นคงของอาจารย์ หมายถึง ความคงอยู่ของอาจารย์ โดยที่อาจารย์ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อสถาบัน มีความภาคภูมิใจ และตั้งใจที่คัดลิจำงานในสถาบันโดยไม่คิดจะย้ายงาน

1.8 สมมติฐานการวิจัย

1. ความมั่นคงของอาจารย์อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงของอาจารย์
3. มีปัจจัยบางด้านที่ส่งผลต่อความมั่นคงของอาจารย์

เนื้อเรื่อง

2.1 วิธีดำเนินการวิจัย

2.1.1 เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ โดยมุ่งศึกษาถึงความมั่นคงของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรม โดยมีขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยดังนี้

(1) การสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้อาศัยแนวความคิดในการวิจัยของสตีเยร์ส และปอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 433 - 434) และได้สร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย

- เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง
- อายุ ได้แก่ ต่ำกว่า 25 ปี 25 - 35 ปี สูงกว่า 35 ปี

ขึ้นไป

- ภูมิลำเนาเดิม ได้แก่ จังหวัดเดียวกับที่ตั้งของมหาวิทยาลัย หรือสถาบัน และจังหวัดอื่น

- ระดับเงินเดือน ได้แก่ ซี 3 - 5 ซี 6 - 7 และสูงกว่า ซี 7 ขึ้นไป

- ระยะระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 กิโลเมตร 5 - 20 กิโลเมตร และสูงกว่า 20 กิโลเมตร
- ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ นักวิชาการ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
- มหาวิทยาลัยหรือสถาบันที่สังกัด ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบังและสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- สาขาวิชาวิศวกรรม ได้แก่ อิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า เครื่องกล โยธา อุตสาหกรรม คอมพิวเตอร์ สสำรวจ วิศวกรรมเกษตร วิศวกรรมเคมี โทรคมนาคม วิศวกรรมชลประทาน วิศวกรรมโครงสร้างและอื่น ๆ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความมั่นคงของอาจารย์ เป็นแบบสอบถามมุ่งวัดความรู้สึกผูกพันที่จะคงอยู่ของอาจารย์เป็นแบบสอบถามจำนวน 10 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ช่วงคะแนน ได้แก่

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 7 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 6 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยเล็กน้อย |
| 4 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 3 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยปานกลาง |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยมากที่สุด |

ตอนที่ 3 ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน เป็นแบบสอบถามมุ่งวัดความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานของอาจารย์ใน 4 ด้าน มี 20 ข้อ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์

3) ความต้องการอิสระ และ 4) ความต้องการมีอำนาจ ตามความต้องการแต่ละด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ช่วงคะแนน ดังนี้

- 7 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้เสมอ
- 6 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้ค่อนข้างสม่ำเสมอ
- 5 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้บ่อยครั้ง
- 4 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้เป็นบางครั้ง
- 3 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้นาน ๆ ครั้ง
- 2 หมายถึง แทบจะไม่รู้สึกเช่นนี้เลย
- 1 หมายถึง ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้เลย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ เป็นแบบสอบถามมุ่งวัดคุณลักษณะของงาน ใน 6 ด้าน มี 21 ข้อ คือ 1) ทักษะหลากหลายในงาน 2) ความเป็นอิสระในงาน 3) การรู้งานทุกส่วน 4) วัสดุของการทำงาน 5) การมีเพื่อนร่วมงาน และ 6) การได้ติดต่อกับผู้อื่น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับได้แก่

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 4 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะโครงสร้างในภาควิชา เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเป้าหมายและงานในภาควิชา แบบสอบถามประกอบด้วยข้อความ 12 ข้อ 10 ข้อแรกเป็น 3 ช่วงคะแนน และ 2 ข้อหลัง ซึ่งเป็นส่วนของการปรับคะแนนแบ่งเป็น 4 ช่วงคะแนน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและสมาชิกในหน่วยงาน มีจำนวน 12 ข้อ มี 4 ด้าน คือ 1) ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา 2) ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน 3) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และ 4) ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ช่วงคะแนน คือ

- 7 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 6 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 5 หมายถึง เห็นด้วยเล็กน้อย
- 4 หมายถึง ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
- 3 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยปานกลาง
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

2.1.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุมัติและขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลจากคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 8 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยได้นำหนังสือจากคณบดีที่ตนเองสังกัด เพื่อขออนุมัติคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยตนเอง และขออนุมัติให้คณาจารย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ตอบแบบสอบถาม ซึ่งอาจารย์เมื่อตอบแล้วสามารถส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ เพราะได้คิดแสดมภ์ไว้แล้วโดยเฉพาะที่อยู่ห่างไกล ส่วนมหาวิทยาลัยที่ผู้วิจัยสามารถนำส่งด้วยตนเองได้ ก็เดินทางไปรับด้วยตนเอง

2.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและตอบแบบสอบถามนี้ เป็นคณาจารย์ทาง
สาขาวิศวกรรมจากภาควิชาต่าง ๆ ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 8 แห่งดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนอาจารย์และกลุ่มตัวอย่าง

เลขที่	คณะวิศวกรรมศาสตร์	จำนวนอาจารย์	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	222	80
2	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	102	60
3	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	116	50
4	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	94	50
5	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	82	50
6	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	84	50
7	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	100	80
8	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	127	80
รวม		927	500

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสุ่มมา
ร้อยละ 50 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน และเทียบตามสัดส่วน
ของประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4 การตรวจให้คะแนน

คำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม แต่ละตอนมีเกณฑ์การให้คะแนนแตกต่างกัน ตามลักษณะของเครื่องมือดังนี้

(1) แบบสอบถามความมั่นคงของอาจารย์ คำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามนี้มีค่าคะแนนเป็น 7, 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 มีทั้งหมด 10 ข้อ ข้อ 5 ข้อ 8 และข้อ 10 เป็นคำถามนิเสธ (ต้องกลับการให้คะแนน) การแปลความหมายของข้อมูล มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

6.50 - 7.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

5.50 - 6.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

4.50 - 5.49 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างมาก

3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย

1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

(2) แบบสอบถามความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงานคำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามมีค่าคะแนนเป็น 7, 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 มีทั้งหมด 20 ข้อ ข้อ 10 ข้อ 13 ข้อ 14 และข้อ 15 เป็นคำถามนิเสธ (ต้องกลับการให้คะแนน) แบบสอบถามนี้แบ่งเป็นตัวแปรย่อย 4 ด้าน คือ

2.1 ความต้องการความสำเร็จ ได้แก่ ข้อ 1, 5, 9, 13, และ 17

2.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ได้แก่ ข้อ 2, 6, 10, 14, และ 18

2.3 ความต้องการอิสระ ได้แก่ ข้อ 3, 7, 11, 15, และ

2.4 ความต้องการอำนาจ ได้แก่ ข้อ 4, 8, 12, 16,

และ 20

การแปลความหมายของข้อมูลมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 6.50 - 7.00 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้สม่ำเสมอ
- 5.50 - 6.49 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้ค่อนข้างสม่ำเสมอ
- 4.50 - 5.49 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้บ่อยครั้ง
- 3.50 - 4.49 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้เป็นบางครั้ง
- 2.50 - 3.49 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้นาน ๆ ครั้ง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง แทบไม่รู้สึกเช่นนี้เลย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้เลย

(3) แบบสอบถามลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ค่าตอบของแบบสอบถามแต่ละข้อมีค่าคะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 มีทั้งหมด 21 ข้อ ข้อ 8 และข้อ 11 เป็นคำถามนิเสธ (ต้องกลับการให้คะแนน) แบบสอบถามนี้แบ่งเป็นตัวแปรย่อย 6 ด้าน คือ

- 3.1 ทักษะหลากหลายในงาน ได้แก่ ข้อ 1, 11, 14, และ 18
- 3.2 ความเป็นอิสระในงาน ได้แก่ ข้อ 2, 7, 8, และ 19
- 3.3 การรู้งานทุกส่วน ได้แก่ ข้อ 3, 15, และ 20
- 3.4 รู้ผลของการทำงาน ได้แก่ ข้อ 4, 12, 16, และ 21
- 3.5 การมีเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ข้อ 5, 10, และ 13
- 3.6 การได้ติดต่อกับผู้อื่น ได้แก่ ข้อ 6, 9, และ 17

การแปลความหมายของคะแนนมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างมาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

(4) แบบสอบถามลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา แบบสอบถามนี้แบ่งการให้คะแนนเป็น 2 ตอน ข้อ 1-10 แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 0,1,2 การแปลผลของคะแนนมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 1.50 - 2.00 หมายถึง จริงเสมอ
- 0.50 - 1.49 หมายถึง จริงเป็นบางส่วน
- 0.00 - 0.49 หมายถึง จริงเป็นส่วนน้อย

ส่วนข้อ 11 และ 12 แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 1, 2, 3 และ 4 มีการแปลผลของคะแนนดังนี้

- 3.50 - 4.00 หมายถึง ได้รับการฝึกอบรมมาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ได้รับการฝึกอบรมปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง ได้รับการฝึกอบรมน้อย
- 0.50 - 1.49 หมายถึง ไม่ได้รับการฝึกอบรม

(5) แบบสอบถามความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน คำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามนี้มีคะแนนเป็น 7 6 5 4 3 2 1 มีทั้งหมด 12 ข้อ ข้อ 2 และข้อ 12 เป็นคำถามนิเสธ (ต้องกลับการให้คะแนน) แบบสอบถามความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงานมี 4 ตัวแปรย่อย คือ

- ก. ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชามีข้อ 1, 7, 12
- ข. ความศรัทธาใจเพื่อนร่วมงานมีข้อ 3, 5, 8
- ค. ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีข้อ 2, 4, 6
- ง. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมีข้อ 9, 10, 11

การแปลความหมายของข้อมูลมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 6.50 - 7.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 5.50 - 6.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 4.50 - 5.49 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างมาก
- 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.1.5 ขั้นตอนและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

(1) การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยพัฒนาจากแบบสอบถามที่เคยมีผู้ทำไว้ทั้งต่างประเทศและในประเทศ และให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม แล้วจึงนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ใ้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของเครื่องมือดังนี้

1. แบบสอบถามความมั่นคงของอาจารย์ได้ค่า = .729
2. แบบสอบถามความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน
ได้ค่า = .836
3. แบบสอบถามลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ได้ค่า = .720
4. แบบสอบถามลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชาได้ค่า
= .840
5. แบบสอบถามความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงานได้ค่า
= .810

(2) การจัดกระทำข้อมูล เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา แล้วทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

(3) นำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติของศูนย์คอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ แบบทีละขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

2.2 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย ได้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคง

ของอาจารย์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วยจำนวนข้อมูลและลักษณะข้อมูล

ดังนี้

1.1 จำนวนข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 8 แห่ง จำแนกตามมหาวิทยาลัยได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของข้อมูลที่จัดเก็บได้จากคณาจารย์มหาวิทยาลัย

แหล่งข้อมูล	จำนวนข้อมูลที่จัดเก็บได้
1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	28
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	39
3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	33
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	27
5. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	24
6. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	30
7. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	23
8. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	43
รวม	247

จากตารางที่ 2 แสดงว่าจำนวนข้อมูลที่จัดเก็บได้เพื่อใช้วิเคราะห์
จำนวน 247 ชุด

1.2 ลักษณะของข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ เมื่อจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานแสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
(1) เพศ	ชาย	214	86.6
	หญิง	33	13.4
	รวม	247	100.0
(2) อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	18	7.3
	25 - 35 ปี	99	40.1
	สูงกว่า 35 ปี	130	52.6
	รวม	247	100.0
(3) ภูมิลำเนา	จังหวัดเดียวกับที่ตั้งมหาวิทยาลัย	92	37.2
	จังหวัดอื่น	155	62.8
	รวม	247	100.0
(4) ระดับเงินเดือน	ต่ำกว่า 5	89	36.0
	5 - 7	77	31.2
	สูงกว่า 7 ขึ้นไป	81	32.8
	รวม	247	100.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร		จำนวน ร้อยละ	
(5) ระยะระหว่าง	ต่ำกว่า 5 กม.	92	37.2
	บ้านพักและ		
	5 - 20 กม.	96	38.9
	ที่ทำงาน		
	สูงกว่า 20 กม.	59	23.9
	รวม	247	100.0
(6) ตำแหน่งทาง	นักวิชาการศึกษา	3	1.2
	วิชาการ		
	อาจารย์	141	57.1
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	63	25.5
	รองศาสตราจารย์	36	14.6
	ศาสตราจารย์	4	1.6
	รวม	247	100.0
(7) มหาวิทยาลัย	ม. จุฬาลงกรณ์	28	11.3
	ม. เกษตรศาสตร์	39	15.8
	ม. ขอนแก่น	33	13.4
	ม. สงขลานครินทร์	27	10.9
	ม. เชียงใหม่	24	9.7
	ศจ. พระนครเหนือ	30	12.1
	ศจ. ลาดกระบัง	23	9.3
	ศจ. ธนบุรี	47	17.4
	รวม	247	100.0
(8) สาขาวิชา	1. อีเลคทรอนิกส์	18	7.3
	วิศวกรรม		
	2. ไฟฟ้า	28	11.3x

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
3. เครื่องกล	40	16.2
4. โยธา	34	13.8
5. อุตสาหกรรม	18	7.3
6. คอมพิวเตอร์	20	8.1
7. สารวจ	5	2.0
8. เกษตร	15	6.1
9. เคมี	25	10.1
10. โทรคมนาคม	2	0.8
11. ชลประทาน	3	1.2
12. โครงสร้าง	1	0.1
13. สิ่งแวดล้อม	12	4.9
14. เครื่องมือวัด	1	0.4
15. เหมืองแร่	7	2.8
16. โลหะการ	5	2.0
17. นิวเคลียร์ เทคโนโลยี	3	1.2
18. ทรัพยากรน้ำ	2	0.8
19. ก่อสร้าง	2	0.8
20. ขนถ่ายวัสดุ	4	1.6
21. การผลิต	2	0.8
รวม	247	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 3 แสดงถึงข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ชาย มากกว่าหญิงร้อยละ 86.6 กลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 52.6 อาจารย์ อยู่ในจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยร้อยละ 62.8 ส่วนระดับเงินเดือนใน 3 กลุ่ม มีจำนวนใกล้เคียงกัน ตำแหน่งทางวิชาการมีมากที่สุดคือ อาจารย์ และสาขาวิชาที่มากที่สุดคือ เครื่องกล

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความมั่นคงของ อาจารย์ จำแนกตามคุณลักษณะของบุคคล

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความมั่นคง
เพศ			
ชาย	5.527	.904	มาก
หญิง	5.303	1.044	ค่อนข้างมาก
อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	5.411	.868	ค่อนข้างมาก
25 - 35 ปี	5.421	.992	ค่อนข้างมาก
สูงกว่า 35 ปี	5.567	.879	มาก
รวม	5.497	.925	ค่อนข้างมาก
ภูมิลำเนา			
จังหวัดเดียวกับที่ตั้งมหาวิทยาลัย	5.530	.909	มาก
จังหวัดอื่น	5.546	.906	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน		ระดับ
	มาตรฐาน	ความมั่นคง	
มหาวิทยาลัย			
ม. จุฬาลงกรณ์	5.939	.690	ค่อนข้างมาก
ม. เกษตรศาสตร์	5.802	.710	ค่อนข้างมาก
ม. ขอนแก่น	5.557	.956	ค่อนข้างมาก
ม. สงขลานครินทร์	5.181	.832	ค่อนข้างมาก
ม. เชียงใหม่	5.063	1.135	ค่อนข้างมาก
สจ. พระนครเหนือ	5.323	.981	ค่อนข้างมาก
สจ. ลาดกระบัง	5.428	.872	ค่อนข้างมาก
สจ. ธนบุรี	5.458	.967	ค่อนข้างมาก
รวม	5.497	.925	ค่อนข้างมาก
สาขาวิชาวิศวกรรม			
อิเล็กทรอนิกส์	5.456	.774	ค่อนข้างมาก
ไฟฟ้า	5.682	.775	ค่อนข้างมาก
เครื่องกล	5.545	.946	ค่อนข้างมาก
โยธา	5.300	.965	ค่อนข้างมาก
อุตสาหการ	5.422	.882	ค่อนข้างมาก
คอมพิวเตอร์	5.425	1.083	ค่อนข้างมาก
สำรวจ	6.000	.659	มาก
เกษตร	5.747	.757	มาก
เคมี	5.288	1.082	ค่อนข้างมาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน		ระดับ
	มาตรฐาน	ความมั่นคง	
โทรคมนาคม	6.150	.778	มาก
ชลประทาน	5.567	.153	มาก
โครงสร้าง	5.800	-	มาก
สิ่งแวดล้อม	5.642	1.001	มาก
เครื่องมือวัด	6.200	-	มาก
เหมืองแร่	5.029	.772	ค่อนข้างมาก
โลหะการ	5.680	.819	ค่อนข้างมาก
นิวเคลียร์เทคโนโลยี	6.133	.986	มาก
ทรัพยากรน้ำ	6.350	.212	มาก
ก่อสร้าง	5.900	.566	มาก
ขนถ่ายวัสดุ	5.225	.763	ค่อนข้างมาก
การผลิต	5.950	2.333	มาก
รวม	5.497	.925	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4 ระดับค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากตัวแปรที่มีระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ชาย (5.527) อายุสูงกว่า 35 ปี (5.567) ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับที่ตั้งมหาวิทยาลัย (5.530) ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่น (5.546) ระดับเงินเดือนสูงกว่า ซี 7 ขึ้นไป (5.614) ระยะระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน 5 - 20 กม. (5.653)

ตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ (5.555) และศาสตราจารย์ (6.075) สาขาวิชาวิศวกรรมที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สำราจ เกษตร โทรมนาคุม ชลประทาน โครงสร้าง สิ่งแวดล้อม เครื่องมือวัด เหมืองแร่ นิวเคลียร์เทคโนโลยี ทรัพยากรน้ำ ก่อสร้าง และการผลิต

ผลจากการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในตัวแปรด้านเพศ อายุ ภูมิภาค ระเบียบเงินเดือน ระยะระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และสาขาวิชาวิศวกรรมยกเว้นมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างมหาวิทยาลัยกับความมั่นคงของอาจารย์ คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในระดับ .05 และมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ กับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละแบบสอบถาม

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถาม ความมั่นคงของอาจารย์ ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา และ ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความมั่นคงของอาจารย์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ
มาตรฐาน			
7. ข้าพเจ้าคิดว่ามหาวิทยาลัย หรือสถาบันแห่งนี้เป็น หน่วยงานที่ดีที่สุด	4.777	1.681	ค่อนข้างมาก
8. การตัดสินใจทำงานเป็น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยหรือ สถาบันนี้ นับว่าเป็นความ ผิดพลาดอย่างยิ่ง	5.632	1.630	มาก
9. การปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ เป็นงานที่ท้อทลายและให้ ประสบการณ์แก่ข้าพเจ้า เป็นอย่างดี	5.640	1.261	มาก
10. ข้าพเจ้ากำลังหางานใหม่	4.402	1.859	ปานกลาง
รวม	5.497	.925	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 5 แสดงว่าค่าเฉลี่ยความมั่นคงโดยส่วนรวมอยู่ในระดับ
ค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ค่อนข้าง
มาก 2 ข้อ และปานกลาง 1 ข้อ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของ
อาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน

=====

ความต้องการของอาจารย์ เกี่ยวกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
--	-----------	--------------------------	-------

1. ความต้องการความสำเร็จ	5.631	.708	ค่อนข้างสม่ำเสมอ
1.1 แม้งานอาจารย์จะ ค่อนข้างยุ่งยาก			
ข้าพเจ้าก็ทำได้ดีที่สุด	6.174	1.051	ค่อนข้างสม่ำเสมอ
1.2 เท่าที่ผ่านมา ข้าพเจ้า พยายามอย่างมากที่จะ ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงานของข้าพเจ้า	6.178	.929	ค่อนข้างสม่ำเสมอ
1.3 ข้าพเจ้ากลัวตัดสินใจ สำหรับการทำงานใน ตำแหน่งอาจารย์	6.231	.979	ค่อนข้างสม่ำเสมอ
1.4 ข้าพเจ้าพยายาม หลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบที่จะเพิ่ม มากขึ้นในงานที่ทำอยู่	5.158	1.671	บ่อยครั้ง
1.5 ข้าพเจ้าพยายามทำให้ ได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน คนอื่น ๆ	4.413	1.753	บางครั้ง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความต้องการของอาจารย์ เกี่ยวกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์	4.291	.801	บางครั้ง
2.1 หากข้าพเจ้าเลือกได้ ข้าพเจ้าจะทำงานกลุ่ม มากกว่าทำงานคนเดียว	4.996	1.802	บ่อยครั้ง
2.2 ข้าพเจ้าสนใจความรู้สึก ของอาจารย์อื่นในการ ทำงาน	5.700	1.343	สม่ำเสมอ
2.3 ข้าพเจ้าชอบที่จะทำงาน ของตนเองและไม่ยุ่ง เกี่ยวกับการทำงาน ของคนอื่น	3.328	1.811	ค่อนข้างน้อย
2.4 เมื่อไม่เห็นด้วยกับใคร ข้าพเจ้าชอบที่จะพูด อย่างเปิดเผย	3.170	1.552	ปานกลาง
2.5 ข้าพเจ้าชอบสนทนากับ คนรอบด้านในเรื่องที่ ไม่เกี่ยวกับงาน	4.263	1.643	บางครั้ง
3. ความต้องการอิสระ	4.394	.674	บางครั้ง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความต้องการของอาจารย์ เกี่ยวกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
--	-----------	--------------------------	-------

3.1 การทำงานเป็นอาจารย์ ข้าพเจ้ามีอิสระในงาน ของตนเอง	6.401	.900	ค่อนข้างสม่ำเสมอ
3.2 ข้าพเจ้าชอบทำงานตาม ความคิดของข้าพเจ้า โดยไม่สนใจในความคิด ของคนอื่น	2.903	1.470	นาน ๆ ครั้ง
3.3 ข้าพเจ้ามักไม่ค่อย คำนึงถึงกฎระเบียบ ที่กีดขวางความเป็น อิสระ	3.668	1.860	บางครั้ง
3.4 ข้าพเจ้าชอบทำงาน เป็นทีม	2.794	1.568	นาน ๆ ครั้ง
3.5 ข้าพเจ้าพยายาม ทำหน้าที่ของอาจารย์ อย่างดีที่สุดด้วยตนเอง	6.206	1.068	ค่อนข้างสม่ำเสมอ
4. ความต้องการอำนาจ	3.917	.979	บางครั้ง
4.1 ข้าพเจ้าพยายามที่จะมี บทบาทเป็นผู้นำทาง วิชาการ	5.466	1.524	ค่อนข้างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 6 (ต่อ)

=====

ความต้องการของอาจารย์ เกี่ยวกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
--	-----------	--------------------------	-------

4.2	ข้าพเจ้าพยายาม หลีกเลี่ยงการขึ้นนำ คนอื่นให้เห็นด้วยกับ การทำงานของข้าพเจ้า	4.040	1.769	บ่อยครั้ง
4.3	ข้าพเจ้าชอบจัดการหรือ สั่งการงานของผู้อื่น	2.992	1.623	นาน ๆ ครั้ง
4.4	ข้าพเจ้าต่อสู้เพื่อให้ได้ ตำแหน่งในการทำงาน ในมหาวิทยาลัยหรือ สถาบัน	2.733	1.815	นาน ๆ ครั้ง
4.5	ในการทำงานเป็นที่ ข้าพเจ้ามักเป็นผู้นำ	4.356	1.542	บางครั้ง
	รวม	4.559	.411	

จากตารางที่ 6 เป็นการเสนอค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เกี่ยวกับความต้องการของอาจารย์ ซึ่งค่าเฉลี่ยความต้องการอิสระมีค่าสูงสุด
5.631 และค่าเฉลี่ยความต้องการมีอำนาจต่ำสุด คือ 3.917

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ระดับ
มาตรฐาน

2.4	ท่านมีอิสระที่จะคิด และทำงาน	4.482	.732	ค่อนข้างมาก
3.	การรู้งานทุกส่วน	4.252	.549	ค่อนข้างมาก
3.1	ท่านได้ทำงานที่ท่านทำ ตั้งแต่เริ่มต้นจนงาน เสร็จสิ้น	4.255	.757	ค่อนข้างมาก
3.2	ท่านมีส่วนร่วมในงาน ที่ท่านทำตั้งแต่เริ่มต้น จนแล้วเสร็จ	4.219	.750	ค่อนข้างมาก
3.3	ท่านมีความสามารถที่จะ ควบคุมงานที่ท่านทำได้	4.283	.766	ค่อนข้างมาก
4.	รู้ผลของการทำงาน	3.446	.685	ปานกลาง
4.1	ภายหลังจากงานเสร็จ แล้ว ท่านทราบถึง ผลงานที่ท่านทำไป	4.089	.851	ค่อนข้างมาก
4.2	ผู้บังคับบัญชามักจะบอก ท่าน ถึงผลงานที่ท่าน ทำแล้ว	2.397	1.167	ค่อนข้างน้อย

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ระดับ
มาตรฐาน

4.3	ท่านมีโอกาที่จะทราบ ผลงานของท่านว่าทำได้ เพียงใด	3.737	1.036	ค่อนข้างมาก
4.4	ท่านมีโอกาสรู้ถึงผล ย้อนกลับของงาน บุคคลอื่น มากกว่า ผู้บังคับบัญชา	3.563	.993	ค่อนข้างมาก
5.	การมีเพื่อนร่วมงาน	3.807	.858	ค่อนข้างมาก
5.1	ท่านมีโอกาที่จะได้ สร้างมิตรสัมพันธ์ใน ขณะทำงาน	4.065	.930	ค่อนข้างมาก
5.2	ท่านมีโอกาที่จะพูดคุย สังสรรค์ในขณะทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน	3.822	1.116	ค่อนข้างมาก
5.3	ท่านมีโอกาสได้พูดคุยกับ ผู้อื่นในงานที่ท่านได้ ปฏิบัติอยู่	3.534	1.066	ค่อนข้างมาก
6.	การได้ติดต่อกับผู้อื่น	3.829	.852	ค่อนข้างมาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ระดับ
มาตรฐาน

6.1	งานที่ท่านทำอยู่ต้อง อาศัยความสามารถ ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.814	1.111	ค่อนข้างมาก
6.2	ท่านมีโอกาที่จะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงานในงาน ที่ท่านทำ	3.858	1.032	ค่อนข้างมาก
6.3	ท่านมีโอกาที่จะ ได้รู้จัก กับบุคคลอื่น	3.814	1.058	ค่อนข้างมาก
	รวม	3.807	.457	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงาน
ที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การรู้งานทุกส่วน 4.252

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะโครงสร้างของงาน
ในภาควิชา

โครงสร้างของงานในภาควิชา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ระดับ
มาตรฐาน

1.	มีการกำหนดเป้าหมายของงาน ในภาควิชาอย่างชัดเจน	1.130	.637	จริงเป็นบางส่วน
2.	มีผู้สามารถอธิบายลักษณะงาน และให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติงาน ในภาควิชาได้	1.130	.643	จริงเป็นบางส่วน
3.	มีการวางขั้นตอนในการทำงาน ในภาควิชาอย่างเหมาะสม	1.063	.628	จริงเป็นบางส่วน
4.	มีการมอบหมายแบ่งงานเป็น ส่วน ๆ ไว้ชัดเจน	1.259	.661	จริงเป็นบางส่วน
5.	มีวิธีการที่จะบอกได้ว่าภาควิชา นี้ทำงานดีกว่าภาควิชาอื่น	.789	.660	จริงเป็นบางส่วน
6.	เมื่องานเสร็จสามารถเห็น ผลงานได้ชัดเจน และเมื่อมี ปัญหาที่มีวิธีการแก้ไขชัดเจน	.964	.677	จริงเป็นบางส่วน
7.	มีข้อบ่งชี้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ไว้ชัดเจน	.870	.662	จริงเป็นบางส่วน
8.	มีมาตรฐานที่ใช้ตรวจสอบ ประสิทธิภาพในการทำงาน	.692	.633	จริงเป็นบางส่วน

ตารางที่ 8 (ต่อ)

โครงสร้างของงานในภาควิชา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ระดับ				
มาตรฐาน				
9.	การประเมินผลจะใช้ข้อมูล เชิงปริมาณและคุณภาพ	.806	.659	จริงเป็นบางส่วน
10.	หัวหน้าภาควิชาและคณาจารย์ ทราบผลการประเมินก่อนเริ่ม งานชิ้นใหม่	.615	.626	จริงเป็นบางส่วน
11.	ก่อนเข้ารับตำแหน่งอาจารย์ ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินการ ฝึกอบรมเพื่อทำหน้าที่สอนใน ตำแหน่งมากน้อยเพียงใด	.838	.970	ไม่ได้รับการฝึกอบรม
12.	ก่อนเข้ารับตำแหน่งอาจารย์ ข้าพเจ้าเคยมีประสบการณ์ ในการสอนและวิจัยมากน้อย เพียงใด	1.105	.957	ได้มีประสบการณ์น้อย
รวม		.939	.429	

จากตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะ
ของงานในภาควิชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับ 1.259 - .615

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเชื่อถือระหว่าง
บุคคลในการทำงาน

=====

ความเชื่อถือระหว่างบุคคล ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
--	-----------	--------------------------	-------

1. ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา	5.137	1.418	ค่อนข้างมาก
1.1 ผู้บังคับบัญชามีความ จริงใจและสนใจใน ความคิดเห็นของ อาจารย์	5.077	1.741	ค่อนข้างมาก
1.2 ข้าพเจ้ามั่นใจว่า ผู้บังคับบัญชาจะปฏิบัติ ต่อข้าพเจ้าอย่าง ยุติธรรม	5.275	1.637	ค่อนข้างมาก
1.3 ผู้บังคับบัญชามีที่จะ วางแผน เพื่อเอา ประโยชน์ ด้วยการ หลอกล้ออาจารย์	5.057	2.015	ค่อนข้างมาก
2. ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน	5.344	1.225	ค่อนข้างมาก
2.1 ถ้าข้าพเจ้ามีปัญหาใน การทำงาน ข้าพเจ้า รู้ว่าเพื่อนร่วมงานจะ พยายามช่วยเหลือและ ช่วยแก้ปัญหาได้	5.211	1.545	ค่อนข้างมาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

=====

ความเชื่อถือระหว่างบุคคล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ระดับ
 ในการทำงาน มาตรฐาน

2.2	ข้าพเจ้ามั่นใจว่า เพื่อนร่วมงานจะ ช่วยเหลือข้าพเจ้า ถ้าข้าพเจ้าขอเรื่อง	5.623	1.403	มาก
2.3	ข้าพเจ้าคิดว่าเพื่อน ร่วมงานส่วนมากของ ข้าพเจ้าจะทำตาม สิ่งที่ได้พูด	5.198	1.408	ค่อนข้างมาก
3.	ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	4.370	1.362	ปานกลาง
3.1	ผู้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุ ให้มหาวิทยาลัยหรือ อนาคตที่ไม่สดใส	3.425	2.088	ค่อนข้างน้อย
3.2	ข้าพเจ้ามีความไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาในการ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เกี่ยวกับอนาคตของ สถาบัน	4.922	1.803	ค่อนข้างมาก
3.3	ผู้บังคับบัญชาบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.761	1.773	ค่อนข้างมาก

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะของงาน
ในภาควิชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน
5.520

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงของ
อาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรม

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูลและการแปรผลข้อมูล ผู้วิจัยจึง
กำหนดตัวย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในด้านคุณลักษณะของอาจารย์ดังนี้

A ₁	=	เพศ
A ₂	=	อายุ
A ₃	=	ภูมิลำเนา
A ₄	=	ระดับเงินเดือน
A ₅	=	ระยะทางระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน
A ₆	=	ตำแหน่งทางวิชาการ
A ₇	=	มหาวิทยาลัย
A ₈	=	สาขาวิชาวิศวกรรม
Y	=	ความมั่นคงของอาจารย์

ตารางที่ 10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของอาจารย์กับ
ความมั่นคงของอาจารย์

ตัวแปร	Y	A ₁	A ₂	A ₃	A ₄	A ₅	A ₆	A ₇	A ₈
Y	1.000								
A ₁	-.083	1.000							
A ₂	.074	-.094	1.000						
A ₃	-.061	-.017	.063	1.000					
A ₄	.093	-.099	.721	.182	1.000				
A ₅	.053	.053	-.084	-.264	-.057	1.000			
A ₆	.053	-.033	.539	.110	.703	-.076	1.000		
A ₇	-.169*	.018	-.059	.022	-.132	.229	-.215	1.000	
A ₈	-.016	.084	.015	.113	.038	.142	.002	-.161	1.000

ตารางที่ 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของ
อาจารย์กับความมั่นคงของอาจารย์ และเงินเดือนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัย
สำคัญที่ระดับ .05

สัญลักษณ์ที่ใช้กำหนดปัจจัยในด้านต่าง ๆ มีดังนี้

- P₃ = ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน
 P₄ = ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่
 P₅ = ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา
 P₆ = ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน
 Y = ความมั่นคงของอาจารย์

ตารางที่ 11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความมั่นคงของอาจารย์

ปัจจัย Y	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	
Y	1.000				
P ₃	.177*	1.000			
P ₄	.405***	.294	1.000		
P ₅	.316***	.103	.388	1.000	
P ₆	.489***	.086	.333	.508	1.000

ตารางที่ 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความมั่นคงของอาจารย์ ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับได้แก่ ความเชื่อถือระหว่างบุคคลและลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา และความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกปัจจัยยกเว้นปัจจัยด้านความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการกำหนดปัจจัยด้านความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน

- P_3 = ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน
 $P_{3.1}$ = ความต้องการความสำเร็จ
 $P_{3.2}$ = ความต้องการมิตรสัมพันธ์
 $P_{3.3}$ = ความต้องการอิสระ
 $P_{3.4}$ = ความต้องการอำนาจ

ตารางที่ 12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน

ตัวแปร	Y	$P_{3.1}$	$P_{3.2}$	$P_{3.3}$	$P_{3.4}$
Y	1.000				
$Y_{3.1}$.232**	1.000			
$Y_{3.2}$.096	.025	1.000		
$Y_{3.3}$	-.086	-.075	-.372	1.000	
$Y_{3.4}$.110	.205	.032	.170	1.000

ตารางที่ 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงานกับความมั่นคงของอาจารย์ ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด ได้แก่ ความต้องการสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการกำหนดปัจจัยด้านลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่

P₄ = ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่

P_{4.1} = ทักษะหลากหลายในงาน

P_{4.2} = ความเป็นอิสระในงาน

P_{4.3} = การรู้งานทุกส่วน

P_{4.4} = รู้ผลของการทำงาน

P_{4.5} = การมีเพื่อนร่วมงาน

P_{4.6} = การได้ติดต่อกับผู้อื่น

ตารางที่ 13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่

ตัวแปร	Y	P _{4.1}	P _{4.2}	P _{4.3}	P _{4.4}	P _{4.5}	P _{4.6}
Y	1.000						
P _{4.1}	.239***	1.000					
P _{4.2}	.058***	-.103	1.000				
P _{4.3}	.222***	.286	.364	1.000			
P _{4.4}	.305***	.448	.053	.475	1.000		
P _{4.5}	.348***	.369	-.060	.267	.508	1.000	
P _{4.6}	.375***	.491	-.170	.220	.489	.775	1.000

จากตารางที่ 13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่กับความมั่นคงของอาจารย์ ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงได้แก่ การได้ติดต่อกับผู้อื่น

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการกำหนดปัจจัยด้านความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน

- P = ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน
- P6.1 = ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา
- P6.2 = ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน
- P6.3 = ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา
- P6.4 = ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน
- Y = ความมั่นคงของอาจารย์

ตารางที่ 14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงานกับความมั่นคงของอาจารย์

ตัวแปร	Y	P6.1	P6.2	P6.3	P6.4
Y	1.000				
P6.1	.421***	1.000			
P6.2	.400***	.460	1.000		
P6.3	.415***	.709	.368	1.000	
P6.4	.315***	.466	.467	.331	1.000

ตารางที่ 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านความเชื่อถือ ระหว่างบุคคลในการทำงานกับความมั่นคงของอาจารย์ซึ่งมีตัวแปรด้านความศรัทธาในผู้บังคับบัญชามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงของอาจารย์
ในสาขาวิชาวิศวกรรม

ตารางที่ 15 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์
ความมั่นคงของอาจารย์

ตัวพยากรณ์	R	นัยสำคัญที่ระดับ
P6	.236	.001
P6 P4	.299	.001
P6 P4 A4	.313	.001
P6 A4 A4 A7	.321	.001

ตารางที่ 15 แสดงอำนาจพยากรณ์ตามลำดับของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้
 พยากรณ์ความมั่นคงของอาจารย์ได้ดีที่สุด 4 ปัจจัยคือ ความเชื่อถือระหว่าง
 บุคคลในการทำงาน ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ระดับเงินเดือนและมหา
 วิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความมั่นคงของอาจารย์

ตัวพยากรณ์	B	SEB	BETA	F	SIG
P ₆	.357	.051	.397	49.473	.001
P ₄	.548	.113	.271	23.578	.001
A ₄	.125	.059	.113	4.451	.05
A ₇	-.042	.021	.108	4.070	.05

ตารางที่ 16 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ปัจจัย คือ ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ระดับเงินเดือนและมหาวิทยาลัย

สัญลักษณ์ที่ใช้กำหนดตัวแปรในปัจจัยด้านต่าง ๆ มีดังนี้

P₃ = ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน

P_{3.1} = ความต้องการความสำเร็จ

P_{3.2} = ความต้องการมิตรสัมพันธ์

P_{3.3} = ความต้องการอิสระ

P_{3.4} = ความต้องการอำนาจ

P₄ = ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่

P_{4.1} = ทักษะความหลากหลายในงาน

P_{4.2} = ความเป็นอิสระในงาน

P_{4.3} = การรู้งานทุกส่วน

P_{4.4} = วัสดุผลของการทำงาน

- P4.5 = การมีเพื่อนร่วมงาน
 P4.6 = การได้ติดต่อกับผู้อื่น
 P5 = ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา
 P6 = ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน
 P6.1 = ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา
 P6.2 = ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน
 P6.3 = ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา
 P6.4 = ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 17 อ่านาจอพยากรณ์ตามลำดับของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์
 ความมั่นคงของอาจารย์

ตัวพยากรณ์	R	นัยสำคัญที่ระดับ
P6.1	.174	.001
P4.6	.264	.001
P3.1	.303	.001
P6.3	.337	.001
A7	.350	.001

ตารางที่ 17 แสดงอ่านาจอพยากรณ์ตามลำดับของตัวแปรในปัจจัยที่มี
 อ่านาจอพยากรณ์ได้ดีที่สุด 5 ตัวแปร คือ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา
 การได้ติดต่อกับผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จ ความไว้วางใจในผู้บังคับ
 บัญชาและมหาวิทยาลัย

ข้อวิจารณ์

3.1 ข้อวิจารณ์จากผลการวิจัย

ข้อวิจารณ์จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดังนี้

(1) ข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรม

ข้อมูลที่เก็บได้จากมหาวิทยาลัยทั้ง 8 แห่งนั้น ปรากฏว่าอาจารย์ชายมีมากกว่าอาจารย์หญิง คือ อาจารย์ชายมีถึงร้อยละ 86.6 ในสาขาวิชาวิศวกรรมนี้ ชายนิยมเรียนและมีความถนัดมากกว่าหญิง อายุของอาจารย์สูงกว่า 25 ปีขึ้นไป และสูงกว่า 35 ปีถึงร้อยละ 52.6 ภูมิลำเนาของอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยอยู่จังหวัดอื่น ซึ่งไม่ใช่ที่ตั้งมหาวิทยาลัยมีร้อยละ 62.8 เงินเดือนมีกระจายไปทุกระดับในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน อาจารย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์จะอยู่ในตำแหน่งอาจารย์ร้อยละ 57.1 และผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยละ 25.5 สาขาวิชาวิศวกรรมเรียงลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ เครื่องกล โยธาและไฟฟ้า ซึ่งสาขาเหล่านี้ได้เปิดสอนในมหาวิทยาลัยเกือบทุกแห่ง

2) ระดับความมั่นคงของอาจารย์จำแนกตามคุณลักษณะส่วนตัว

ระดับความมั่นคงของอาจารย์จำแนกตามคุณลักษณะส่วนตัวในด้านเพศ อายุ ภูมิลำเนา ระดับเงินเดือน ระยะระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัย และสาขาวิศวกรรมอยู่ในระดับค่อนข้างมากและมาก จากการเปรียบเทียบความแตกต่างในตัวแปรในด้านคุณลักษณะพบว่า มหาวิทยาลัยที่อาจารย์สังกัดก็มีระดับความมั่นคง

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นมหาวิทยาลัยภูมิภาคซึ่งอาจารย์ยังมีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้โดยมีข้อสังเกตคือ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาที่สูงขึ้น ระดับความมั่นคงของอาจารย์ก็สูงตามไปด้วย

3) จากแบบสอบถามความมั่นคงของอาจารย์พบว่า ระดับความมั่นคงของอาจารย์อยู่ในระดับมากและค่อนข้างมาก ความมั่นคงของอาจารย์ในระดับมากที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูง 2 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันที่ข้าพเจ้าทำงานจนประสบความสำเร็จ (6.32) ข้าพเจ้าทำงานทุกอย่างเพื่อให้อาจารย์หรือสถาบันดำเนินงานไปได้ (6.23) แสดงถึงความผูกพันในภาระหน้าที่ของอาจารย์ และยินดีที่จะทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยและสถาบันที่อาจารย์สังกัดอยู่ ส่วนคะแนนที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย 2 ข้อสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้ากำลังหางานใหม่ (4.40) และข้าพเจ้าไม่เคียดหรืออิจฉาใครถ้าข้าพเจ้าจะต้องย้ายไปทำงานที่อื่น (3.80) จากแบบสอบถามนี้แสดงถึงอาจารย์ยังมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยยังเป็นสถาบันที่มีความมั่นคงในการทำงานอยู่

4) จากแบบสอบถามความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงานในตัวแปร 4 ด้าน ด้านที่มีระดับคะแนนสูงสุด ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (5.63) โดยเฉพาะในข้อที่ว่าข้าพเจ้ากล้าตัดสินใจสำหรับการทำงานในตำแหน่งอาจารย์ (6.23) และข้อที่ว่า เท่าที่ผ่านมาข้าพเจ้าพยายามอย่างมากที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของข้าพเจ้า (6.17) และแม้งานอาจารย์จะค่อนข้างยุ่งยาก ข้าพเจ้าก็ทำได้ดีที่สุด (6.17) แสดงถึงอาจารย์มีความต้องการการทำงานได้ลุล่วงไปด้วยดี

ส่วนตัวแปรด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ (4.29) และความต้องการอิสระ (4.39) อยู่ในระดับบางครั้งและที่ต่ำสุด ได้แก่ ความต้องการมีอำนาจ (3.91) ก็อยู่ในระดับบางครั้งเช่นเดียวกัน บุคคลที่เป็นอาจารย์ ถ้างานที่ทำได้สามารถดำเนินไปได้ดีและสำเร็จลุล่วงไปได้ก็เป็นความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จเป็นคุณลักษณะที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลทั้งต่อตนเองและหน่วยงานด้วย (McClelland.1962 : 99) นอกจากนี้ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความผูกพันกับงาน ทำให้องค์การมีความมั่นคงและงานของบุคคลนั้นก็มั่นคงด้วย

ตัวแปรที่เป็นความต้องการ ในระดับรองจากความสำเร็จก็คือความต้องการอิสระ โดยเฉพาะในหัวข้อที่ว่า การทำงานเป็นอาจารย์ ข้าพเจ้ามีอิสระในงานของตนเอง (6.40) และข้าพเจ้าพยายามทำหน้าที่ของอาจารย์อย่างดีที่สุดด้วยตนเอง (6.21) แสดงถึงลักษณะงานของอาจารย์ที่ต้องการความเป็นอิสระในด้านวิชาการ

ตัวแปรที่เป็นความต้องการอำนาจมีระดับความต้องการต่ำสุด โดยเฉพาะข้อที่กล่าว ข้าพเจ้าชอบจัดการ หรือสั่งการการทำงานของผู้อื่น (2.99) และข้าพเจ้าต่อสู้เพื่อให้ได้ตำแหน่งในการทำงานในมหาวิทยาลัย หรือสถาบัน (2.73)

5) จากแบบสอบถามลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่โดยมีตัวแปรด้านการรู้งานทุกส่วน (4.25) อยู่ในระดับค่อนข้างมากและหัวข้อท่านมีความสามารถที่จะควบคุมงานที่ท่านทำได้ (4.28) ท่านได้ทำงานที่ท่านทำตั้งแต่เริ่มต้นจนงานเสร็จสิ้น (4.25) และท่านมีส่วนร่วมในงานที่ท่านทำตั้งแต่เริ่มต้นจนแล้วเสร็จ (4.22) เป็นข้อที่อยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกข้อ แสดงถึงลักษณะงานของอาจารย์นั้น อาจารย์สามารถรู้ผลจากการสอนได้โดยจากตัวอาจารย์เองและนิสิตนักศึกษาที่อาจารย์รับผิดชอบ

ส่วนตัวแปรด้านความเป็นอิสระในงาน (3.89) การได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.83) การมีเพื่อนร่วมงาน (3.81) ทักษะหลากหลาย

ในงาน (3.73) ก็อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนการรู้ผลของการทำงาน (3.45) อยู่ในระดับปานกลางลักษณะงานส่วนของอาจารย์เป็นงานที่อาจารย์สามารถทำได้ด้วยตนเอง มีความเป็นอิสระในงาน มีเพื่อนร่วมงาน งานสอน เป็นงานที่รู้ผลค่อนข้างช้าเพราะต้องวัดที่ตัวผู้เรียน

6) แบบสอบถามโครงสร้างของงานในภาควิชา พบว่าอยู่ในระดับเฉลี่ยที่เป็นจริงเป็นบางส่วน หัวข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นได้แก่ มีการมอบหมายแบ่งงานเป็นส่วน ๆ ไว้ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายของงานในภาควิชาอย่างชัดเจน ส่วนในข้อคำถามว่า ก่อนเข้ารับตำแหน่งอาจารย์ ได้มีโอกาสรับการฝึกอบรมเพื่อทำหน้าที่เพียงใด มีเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในระดับ ไม่ได้รับการฝึกอบรม ส่วนคำถามที่ว่า ก่อนเข้ารับตำแหน่งอาจารย์ เคยมีประสบการณ์ในการสอนและวิจัยมากน้อยเพียงใด มีเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในระดับได้มีประสบการณ์น้อย น่าจะได้รับการพิจารณาถึงการให้การอบรมและการให้ประสบการณ์ในงานหน้าที่อาจารย์รับผิดชอบทั้งในด้านการสอนและการวิจัย

7) แบบสอบถามความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงานพบว่า ตัวแปรด้านความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (5.52) และความศรัทธาในเพื่อนร่วมงานก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (5.34) ส่วนความศรัทธาในผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (5.14) และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง (4.37) หัวข้อที่พบว่าอยู่ในระดับมากในด้านความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความไว้วางใจเต็มที่ในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน (5.62) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเท่ากับ หัวข้อข้าพเจ้ามั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือข้าพเจ้าถ้าข้าพเจ้าขอเรื่อง (5.62) ในด้านความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงานมีความสำคัญสำหรับบุคคลในด้านการทำงาน เพราะถ้าบุคคลมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

มีผู้บังคับบัญชาดี บุคคลนั้นก็ได้อยู่ในองค์กรได้ นั่นก็คือองค์กรเกิดความมั่นคงและบุคคลก็มีความมั่นคงในงานเช่นกัน

8) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัว ของอาจารย์ที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงของอาจารย์ ได้แก่ ระดับเงินเดือน (.093) ส่วนอายุ (.074) ตำแหน่งทางวิชาการ (.053) และระยะระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน (.053) ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีความคล้ายคลึงกันในด้านจำนวนเวลาและระยะทาง หากพิจารณาจากระดับความมั่นคงแล้วก็จะพบว่า ระดับเงินเดือนที่สูงขึ้นซึ่งหมายถึงอายุที่เพิ่มขึ้นและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นทำให้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยในด้านความมั่นคงอยู่ในระดับสูงด้วยเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

9) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความมั่นคงของอาจารย์เรียงตามลำดับจากสูง ได้แก่ ความเชื่อดีระหว่างบุคคลในการทำงาน (.489) ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ (.405) ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา (.316) และความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน (.177) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

ปัจจัยด้านความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงานมีตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สูง ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (.232)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่มีตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สูง ได้แก่ การได้ติดต่อกับผู้อื่น (.375) การมีเพื่อนร่วมงาน (.348) และการรู้ผลของงาน (.305)

ปัจจัยด้านความเชื่อดีระหว่างบุคคลในการทำงาน มีตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สูง ได้แก่ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา (.421) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (.415) ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน (.400) และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน (.315) การที่บุคคลสามารถทำงานในหน่วยงานมั่นคงก็เพราะมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีผู้บังคับบัญชาดี

10) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงของอาจารย์มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความเชื่อระหว่างบุคคลในการทำงาน ปัจจัยลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ระดับเงินเดือนและมหาวิทยาลัย

10.1 ปัจจัยด้านความเชื่อระหว่างบุคคลในการทำงานซึ่งมีตัวแปรย่อย 4 ด้าน คือ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตัวแปรย่อยทั้งสี่ตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความมั่นคงของอาจารย์ ทั้งนี้หากพิจารณาในแง่ของจิตวิทยาและสังคมวิทยาแล้วมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการเพื่อนร่วมงานนั่นก็คือที่ทำงานที่มีนายดีและเพื่อนดี คนทำงานก็อยู่ได้ด้วยความรู้สึกไม่หวาดหวั่น เกิดความมั่นคงในการทำงานของตน จากงานวิจัยของฮอย และคณะ (Hoy and others.1977 : 31) พบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งงานวิจัยของเฮลีย์ (Heley. 1988 : 2673-A) ก็พบว่า ความศรัทธาต่อหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะคงอยู่ในองค์กร

10.2 ปัจจัยลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่มีตัวแปรย่อย 6 ด้าน ทักษะหลากหลายในงาน ความเป็นอิสระในงาน การรู้งานทุกส่วน การรู้ผลของการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานและการได้ติดต่อกับผู้อื่น ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสตีเยอร์ส (Steers. 1977 : 46) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานได้แก่ งานที่มีคุณค่า บทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง ลักษณะงานของอาจารย์ซึ่งหนักไปในด้านการใช้ความรู้ในวิชาการในด้านการถ่ายทอดความรู้ให้กับนิสิตนักศึกษา ลักษณะงานสอนต้องการทักษะด้านวิชาชีพและวิธีสอน มีความเป็นอิสระในงานสอน สามารถและประเมินผลการสอนของตนเองได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในงานและ

มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไป นั่นคือเกิดความมั่นคงในงานนั่นเอง
ลักษณะงานจึงเป็นพยากรณ์ความมั่นคงของอาจารย์ได้ดี

10.3 ระเบียบเงินเดือน เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงิน ผู้ที่มี
เงินเดือนในระดับสูง ก็คือผู้ที่มีระดับสูง ทั้งตำแหน่งทางวิชาการที่สูง และมี
อายุรวมทั้งประสบการณ์ที่สูงด้วย ด้วยเหตุนี้แม้จะเป็นเพียงระดับเงินเดือนที่
เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของอาจารย์ แต่ถ้าพิจารณาแล้วก็จะเห็นว่ามี
ความสัมพันธ์กับตัวแปรในด้านอื่น ๆ ด้วย อย่างไรก็ตาม เงินเดือนนับว่าเป็น
ปัจจัยที่เห็นได้อย่างเด่นชัด ปัญหาสมองไหลที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันก็เพราะค่า
ตอบแทนในด้านเงินเดือนของข้าราชการเมื่อเทียบกับหน่วยงานเอกชนต่ำกว่า
มาก ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับภาระเศรษฐกิจในปัจจุบันระดับเงินเดือนเป็นส่วน
หนึ่งของค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นการแสดงสถานภาพของความมั่นคงใน
งานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แสงรัตน์มงคลมาศ (2528) ที่พบ
ว่าการคงอยู่หรือไม่คงอยู่ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ
หรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนเป็นประการสำคัญหนึ่ง นอกจากนี้จากผลการวิจัย
ยังพบว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ มีความมั่นคงในงานน้อยกว่าอาจารย์ที่มีเงิน
เดือนสูง ซึ่งอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำมักจะเป็นผู้ที่มีอายุน้อย ประสบการณ์การ
ทำงานน้อย ตำแหน่งทางวิชาการยังต่ำ ซึ่งเป็นไปตามระบบการเลื่อนขั้น
เลื่อนเงินเดือนของระบบราชการนั่นเอง

10.4 มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย หมายถึง สถานที่ทำงาน
นั่นก็คือ ลักษณะของมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของอาจารย์
มหาวิทยาลัย และสถาบันทุกแห่งที่ใช้เป็นแหล่งข้อมูลนี้สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
มีหลักสูตรในระดับปริญญาตรีและบางแห่งก็มีระดับปริญญาโทและปริญญาเอกซึ่ง
น่าจะมีความคล้ายคลึงกันในลักษณะของโครงสร้างและการบริหารงาน แต่ผล
การวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยมีผลกระทบต่อความมั่นคงของอาจารย์ ถ้าพิจารณาถึงระ
ดับเฉลี่ยของความมั่นคงจะพบว่ามหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ มีค่าเฉลี่ยของ

ระดับความมั่นคงสูงกว่ามหาวิทยาลัยภูมิภาคและมหาวิทยาลัยในที่ตั้งมานาน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด คือ 5.939 ส่วนมหาวิทยาลัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ 5.063 และ 5.181 ตามลำดับ จากรายงานของทบวงมหาวิทยาลัยพบว่ามหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค นอกจากจะประสบปัญหาด้านการขาดแคลนอาจารย์โดยเฉพาะในสาขาที่จำเป็นบางสาขา ปัญหาการขอโอนย้ายเข้าสู่ส่วนกลางซึ่งมีอัตราสูงมาก จนมีการกล่าวเปรียบเทียบว่าเกิดปัญหาสมองไหลในประเทศไทย ซึ่งมีลักษณะการไหลจากชนบทเข้าสู่ตัวเมือง (ทบวงมหาวิทยาลัย 2530 ค. : 148)

11. ตัวแปรย่อยจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงของอาจารย์ มี 5 ตัวแปร คือ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา การได้ติดต่อกับผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และมหาวิทยาลัย

11.1 ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรย่อยที่อยู่ในปัจจัยด้านความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงานที่เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความมั่นคงของอาจารย์ จากงานวิจัยของเฟอร์แมน (Foerman, 1988 : 2977-A) พบว่าการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ความศรัทธาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา 2) ความถูกต้องของการตัดสินใจ 3) ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การใส่ใจต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันนั้นต่อองค์กรและ เกิดความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร

11.2 การได้ติดต่อกับผู้อื่นเป็นตัวแปรย่อยในปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ที่เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความมั่นคงของอาจารย์ การที่ได้ติดต่อกับผู้อื่น เป็นการมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อ

สร้างความสำเร็จและเห็นอกเห็นใจระหว่างผู้ร่วมงาน จากงานวิจัยของฮิลล์ (Hill. 1984 : 94-A) พบว่าเพื่อนร่วมงานและการได้ติดต่อกับ

ผู้อื่นเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะอยู่ในมหาวิทยาลัยของอาจารย์ได้

11.3 ความต้องการความสำเร็จ ซึ่งเป็นตัวแปรย่อยใน ปัจจัยความต้องการของบุคคล ความต้องการความสำเร็จเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความมั่นคงของอาจารย์ ความต้องการความสำเร็จเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและ จำเป็นของการทำงานของคน ซึ่งมีอิทธิพลต่อตนเองและต่อหน่วยงาน (McClelland. 1962 : 99) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จจะมี ลักษณะของการกล้าคิดกล้าทำกล้าเผชิญกับความล้มเหลวและความสำเร็จของ งาน ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักมีความผูกพันกับงานสูง นั่นคือเกิด ความมั่นคงในการทำงาน

3.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ความมั่นคงของอาจารย์อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่าความมั่นคงของอาจารย์อยู่ในระดับค่อนข้างมากและมากตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ความต้องการของ อาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ลักษณะ โครงสร้าง ของงานในภาควิชา ความเชื่อดีระหว่างบุคคลในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความมั่นคงของอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ มั่นคงของอาจารย์เรียงตามลำดับ คือ ความเชื่อดีระหว่างบุคคลในการทำ งาน ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา และความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 มีปัจจัยบางด้านที่ส่งผลต่อความมั่นคงของอาจารย์ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์ความมั่นคงของอาจารย์ได้ดีที่สุด เรียงตามลำดับ 4 ปัจจัย คือ ความเชื่อต่อระหว่างบุคคลในการทำงาน ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ระดับเงินเดือนและมหาวิทยาลัย ผลการพยากรณ์ตามลำดับตัวแปรอยู่ในปัจจัยต่างๆ ที่ใช้พยากรณ์ความมั่นคงของอาจารย์ได้ดีที่สุด 5 ตัวแปร คือ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา การได้ติดต่อกับผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และมหาวิทยาลัย



สรุปและข้อเสนอแนะ

4.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรม สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายการวางแผน และเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย แนวคิดในการวิจัยได้ศึกษาปัจจัย 4 ปัจจัย ซึ่งเป็นตัวแปรต้น 5 ปัจจัย คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม ระดับเงินเดือน ระยะทางระหว่างบ้านพักและที่ทำงานตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยที่สังกัด และสาขาวิชาวิศวกรรม 2) ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระและความต้องการอำนาจ 3) ลักษณะการทำงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ ทักษะหลากหลายในงาน ความเป็นอิสระในงาน การรู้งานทุกส่วน การรู้ผลของการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงาน และการได้ติดต่อกับผู้อื่น 4) ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา และ 5) ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานตัวแปรตาม ได้แก่ ความมั่นคงของอาจารย์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรม สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัย และสถาบัน 8 แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

พระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 247 คน ในปีการศึกษา 2533 โดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้อวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะคณะวิศวกรรมศาสตร์

4.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพความมั่นคงของอาจารย์ในสาขาวิศวกรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงของอาจารย์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงของอาจารย์
4. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อจะได้ให้อาจารย์
คงอยู่ในสถาบัน

4.1.2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสาขาวิชาวิศวกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 8 แห่ง โดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุดแบ่งเป็น 6 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 ความมั่นคงของอาจารย์ ตอนที่ 3 ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน ตอนที่ 4 ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ตอนที่ 5 ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชาและตอนสุดท้าย ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .720 - .840 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ทดสอบด้วยค่าทีและค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

4.1.3 สรุปผล

ผลการวิจัยครั้งนี้กล่าวโดยสรุปมีดังนี้

1. อาจารย์ในสาขาวิศวกรรมมีระดับความมั่นคงค่อนข้างมากและมากในทุกกลุ่มตัวแปร
 2. อาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรมมีความต้องการเกี่ยวกับการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสม่ำเสมอ ความต้องการความสำเร็จมีระดับค่าเฉลี่ยค่อนข้างมากและสูงกว่าตัวแปรอื่น
 3. ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างมาก และการมีเพื่อนร่วมงานมีระดับค่าเฉลี่ยค่อนข้างมากและสูงกว่าตัวแปรอื่น
 4. ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชาปฏิบัติเป็นบางส่วน
 5. ความเชื่อถือว่าระหว่างบุคคลในการทำงานอยู่ในระดับมาก และค่อนข้างมาก
 6. อาจารย์ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยต่างกัน มีความมั่นคงแตกต่างกัน
- 2 แห่ง คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความมั่นคงมากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มีความมั่นคงมากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา ระดับเงินเดือน ระยะทางระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และสาขาวิศวกรรมมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
7. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคง ของอาจารย์เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความเชื่อถือว่าระหว่างบุคคลในการทำงาน ลักษณะงานที่

อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชาและความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน

8. ปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์ความมั่นคงของอาจารย์ได้ดีที่สุด เรียงลำดับ 4 ปัจจัย คือ ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ระดับเงินเดือนและมหาวิทยาลัย

9. ตัวแปรย่อยในปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์ความมั่นคงของอาจารย์ได้ดีที่สุดเรียงตามลำดับ 5 ตัวแปร คือ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา การได้ติดต่อกับผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและมหาวิทยาลัย

4.2 ข้อเสนอแนะ

4.2.1 ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติในด้านการบริหารงานในมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. การสร้างความสำคัญกับมหาวิทยาลัยภูมิภาค จากงานวิจัยพบว่าความมั่นคงของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรมมีความแตกต่างกันระหว่างมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นที่น่าสังเกตว่า เป็นความแตกต่างระหว่างมหาวิทยาลัยในกรุงเทพและมหาวิทยาลัยภูมิภาค ซึ่งในส่วนนี้จะพบว่าเนื่องจากความสะดวกสบาย โอกาสในการทำงานระหว่างมหาวิทยาลัยในกรุงเทพ และภูมิภาคแตกต่างกัน อาจเนื่องจากความพร้อมของมหาวิทยาลัย จำนวนอาจารย์ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่แตกต่างกันด้วยเหตุนี้จึงควรจะได้ให้ความสำคัญ ความเอาใจใส่กับอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรมที่สังกัดมหาวิทยาลัยภูมิภาคได้มีโอกาสเท่าเทียมอาจารย์ใน๕

มหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ โดยการพิจารณาในด้านค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ บ้านพัก การให้ทุน ตลอดจนการพิจารณาบรรจุอาจารย์ให้เพียงพอ และความพร้อมอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่หลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อสร้างความมั่นคงให้อาจารย์

2. การพัฒนาโครงสร้างของงานในภาควิชา จากงานวิจัยในแบบสอบถามโครงสร้างของงานในภาควิชาพบว่า โครงสร้างของงานในภาควิชาอยู่ในระดับจริงเป็นบางส่วน ซึ่งเป็นระดับที่ไม่ดี เนื่องจากความไม่ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายของงาน การระบุขั้นตอนที่ดีในการทำงาน การมอบหมายงาน ขอบ่งชี้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มาตรฐานในการตรวจสอบประสิทธิภาพของการทำงานและการประเมินผล การปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะในระดับภาควิชาที่อาจารย์สังกัดอยู่ควรจะมีการทบทวนและกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะงานในภาควิชาให้ชัดเจนเพื่ออาจารย์จะได้มีความคล่องตัวในการทำงาน

3. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับระดับเงินเดือน จากงานวิจัยนี้พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอาจารย์ที่มีเงินเดือนในระดับ ซี 3 - 5 มีความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าอาจารย์ในระดับเงินเดือนที่สูงกว่า ซี 5 และมีอาจารย์ ประมาณร้อยละ 36.0 ซึ่งประมาณหนึ่งในสามของอาจารย์ที่ได้รับเงินเดือนในระดับนี้ แสดงให้เห็นว่าควรจะมีการทบทวนแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเงินเดือนของอาจารย์ ซึ่งจะสร้างความมั่นคงให้กับอาจารย์

4. การปรับโครงสร้างของการบริหารมหาวิทยาลัย ในขณะที่มีแนวความคิดในการให้มหาวิทยาลัยเป็นอิสระ เพื่อจะได้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยนั้น สิ่งที่จะต้องได้พิจารณาก็คือ โครงสร้างของการบริหารมหาวิทยาลัยในระบบอิสระนั้นอาจารย์จะมีความมั่นคงในการทำงานและคงอยู่ในองค์กรเพียงใด จากงานวิจัยพบว่าอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรมมีอายุมากกว่า 35 ปี ถึงร้อยละ 52.6 และมี

และมีความมั่นคงในการทำงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก นั่นก็คือ ความมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งที่อาจารย์ต้องการ และคาดหวังเมื่อเข้าสู่ การทำงานในระบบราชการของมหาวิทยาลัย ประเด็นความมั่นคงของอา จารย์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยนั้น จึงควรจะได้ทบทวนและได้พิจารณาถึง ด้วย

5. การให้การฝึกอบรมกับอาจารย์ก่อนการปฏิบัติงาน จากงานวิจัย พบว่าอาจารย์ที่เข้าสู่การทำงานหรือก่อนเข้ารับตำแหน่งอาจารย์ ไม่ได้รับ การฝึกอบรมเพื่อทำหน้าที่สอน รวมทั้งยังไม่มีประสบการณ์ทั้งการสอนและ งานวิจัย หากมหาวิทยาลัยจะได้จัดปฐมนิเทศ หรือฝึกอบรมในลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง ก็จะเป็นแนวทางที่ช่วยให้อาจารย์ได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เองในมหาวิทยาลัย และมีความเชื่อมั่นในด้านการสอนมากขึ้น

งานวิจัยนี้ศึกษา เฉพาะอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัย และได้ ปฏิบัติหน้าที่มานานพอสมควร ย่อมเกิดความผูกพันกับการสอนและงานของ มหาวิทยาลัย ประกอบกับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีเป็นหน่วยงานของรัฐ การ บริหารเป็นระบบราชการที่มีความมั่นคงต่อการทำงานอยู่แล้ว ข้อมูลที่ได้จึง พบว่าอาจารย์โดยภาพรวมมีความมั่นคงในการทำงานค่อนข้างมาก แต่ก็ก็มี อาจารย์บางส่วนได้ออกจากงานไปอยู่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ เรียกว่า "สมองไหล" ในขณะนี้ สาเหตุของสมองไหลคาดกันว่าเกิดจาก เงินเดือนที่ได้รับค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานเอกชน นอกจากนี้ ระเบียบปฏิบัติในการทำงานก็ล่าช้า และมีรายละเอียดค่อนข้างมาก เป็นที่ น่าสังเกตว่า อาจารย์ที่ลาออกจากราชการมักเป็นอาจารย์ทางสาขาวิชาเทคโนโลยีที่หน่วยงานเอกชนมีความต้องการสูง เนื่องจากการขาดแคลนกำลังคน ในระดับนี้

อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาโดยการมองที่ปัญหาในด้านปัจจัยเงินเดือน ยังไม่เพียงพอ เพราะอาจารย์ในสาขานี้สามารถทำงานนอกเวลาส่วนหนึ่ง

โดยเป็นที่ปรึกษาหรือรับงานเป็นโครงการ รวมทั้งการรับสอนพิเศษด้วยเงิน
เดือนจึงอาจไม่ใช่สาเหตุเดียวที่ทำให้อาจารย์ลาออกจากมหาวิทยาลัย
ยังมีสาเหตุอื่นซึ่งเป็นเรื่องที่น่าวิจัยต่อไป โดยการศึกษาจากกลุ่มอาจารย์ที่ได้
ลาออกจากมหาวิทยาลัยถึงสาเหตุของการลาออกที่แท้จริง



บรรณานุกรม

คูสิค น้ำฝน. การถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารกับความยึดมั่นผูกพันต่อ
อาชีพ ศึกษากรณีนักเรียนนายเรืออากาศ.วิทยานิพนธ์ ส.ศ.ม.กรุงเทพฯ
: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529. (อัดสำเนา).

มหาวิทยาลัย, ทบวง. รายงานสรุปผลการสัมมนาเรื่องการได้มาซึ่งผู้บริหาร
ในมหาวิทยาลัย/สถาบัน วันที่ 3 - 4 สิงหาคม 2530. นครปฐม :
ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนา การสาธารณสุขมูลฐานเอเชีย มหาวิทยาลัย
มหิดล ศาลายา, 2530 ค.

สุจิตรา จรจิตร. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหา
วิทยาลัยส่วนภูมิภาค. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. (อัดสำเนา).

แสวง รัตนมงคลมาศ. การสรรหา การคงอยู่และการลาออกจากอาชีพราช
การของอาจารย์มหาวิทยาลัย : บทวิเคราะห์เชิงทศณะ.
กรุงเทพฯ : โครงการร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยของที่ประชุมอธิการบดี
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.

Austin, Ann Elizabeth. "Work Orientation of University
Mid-level Administrators : Patterns Antecedents,
and Outcomes of Commitment," Dissertation Abstracts
International. 45(2) : 423-A; August, 1984.

Brown, Robin Rae. "Individual Situational, and Demographic
Factors Predicting Faculty Commitment to the
University," Dissertation Abstract
International. 47(7) : 2384-A; January, 1987.

- Cook, John D. and others. The Expenence of Work : A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use. London : Academic Press, Inc., 1981.
- Decotis, Thomas A. and Timothy P. Summers. "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," Human Relations. 40(2) : 445 - 470; February, 1987.
- Foreman, Sue Robin. "Supervisory Performance and Its Relationship to Organizational Commitment, Job Involvement and Locus of Control," Dissertation Abstracts International. 48(11) : 2977-A; May, 1988.
- Hill, Earl Augustus. "The Impact of Self - Role Consequence Lenth of Service, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Propersity to leave: Study of Community College Instructors of Developmental Remedial Courses," Dissertation Abstracts International. 45(1): 94 - A; July, 1984.
- Hoy, W.K., Wayne Newland and Richard Blazovsky. "Subordinate Loyalty to Superior Esprit, and Aspects of Bureaucratic Structure," Educational Administration Quartarly. 13(1) : 71-85; Winter, 1977.

Hurley, Michael William. "The Differential Impact of Commitment and Dependency Bases of Attachment on Intent to Remain with an Organization," Dissertation Abstracts International.48(10):2674-A; April, 1988.

McClelland, David C. "Business, Drive and National Achievement," Harvard Business Review. 40 : 99-112; July-August, 1962.

Srisa-an, Wichit. Bulletin of Unesco Regional Office for Education in Asia and the Pacific. Bangkok : 24 : 86 - 94; April, 1983.

Steers, Richard M. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly. 22(1) : 46 - 75; March, 1977.

Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill Book Company, 1983.

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคงอยู่ของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทบวงมหาวิทยาลัย

โดยทุนอุดหนุน



คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

29 ตุลาคม 2533

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์โปรดตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านอาจารย์ที่เคารพ

ด้วยดิฉันกำลังศึกษาวิจัยเรื่อง "ความคงอยู่ของอาจารย์ในสาขา
วิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" จึงใคร่
ขอบความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม ซึ่งตามถึงความรู้สึกนึก
คิดของท่านเกี่ยวกับการคงอยู่ของอาจารย์ ความต้องการเกี่ยวกับการทำงาน
ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่ ลักษณะโครงสร้างงานในภาควิชา และความ
เชื่อถือระหว่างบุคคลในภาควิชา คำตอบที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับ
การวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล จะทำโดยภาครวมมิได้เป็นรายบุคคล

งานวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเมื่อได้รับความกรุณาจากท่าน
ดิฉันจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

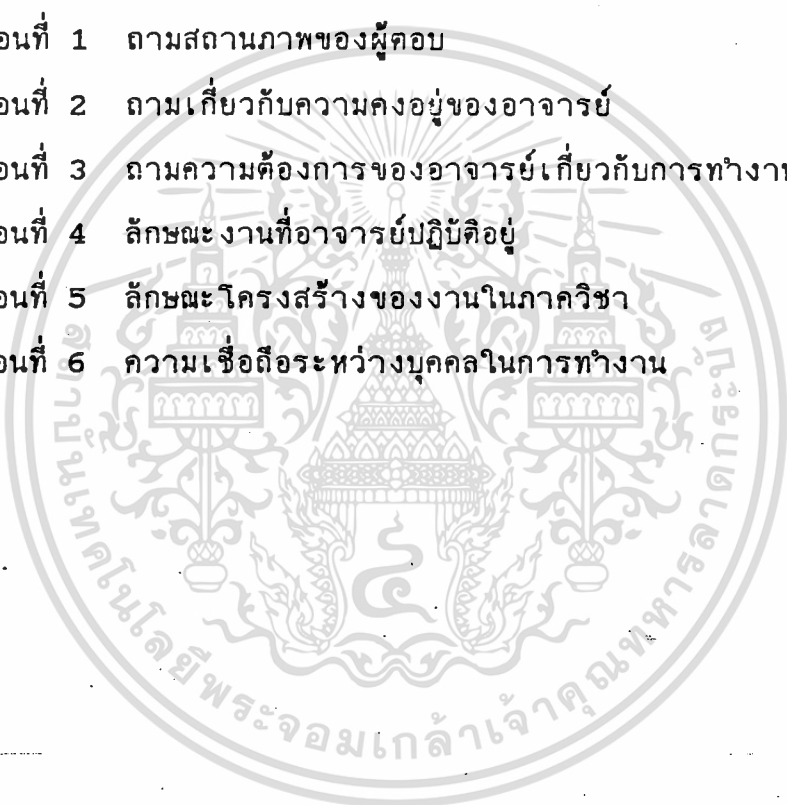
ผู้วิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความคงอยู่ของอาจารย์ในสาขาวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

งานวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคงอยู่ของอาจารย์ในสาขา
วิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ดังนั้น
แบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ถามสถานภาพของผู้ตอบ
- ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับความคงอยู่ของอาจารย์
- ตอนที่ 3 ถามความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน
- ตอนที่ 4 ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่
- ตอนที่ 5 ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา
- ตอนที่ 6 ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน



แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [] ที่ตรงกับความเป็นจริง
ของท่าน

1. เพศ
[] ชาย
[] หญิง
2. อายุ
[] ต่ำกว่า 25 ปี
[] 25 - 35 ปี
[] สูงกว่า 35 ปี
3. ภูมิลำเนาเดิม
[] จังหวัดเดียวกับที่ตั้งของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน
[] จังหวัดอื่น
4. ระดับเงินเดือน
[] 3 - 5
[] 6 - 7
[] สูงกว่า 7
5. ระยะระหว่างบ้านพักและที่ทำงาน
[] ต่ำกว่า 5 กิโลเมตร
[] 5 - 20 กิโลเมตร
[] สูงกว่า 20 กิโลเมตร
6. ตำแหน่งทางวิชาการ
[] นักวิชาการ
[] อาจารย์
[] ผู้ช่วยศาสตราจารย์
[] รองศาสตราจารย์
[] ศาสตราจารย์

7. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันที่สังกัด

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

8. สาขาวิศวกรรม

- อีเลคทรอนิกส์
- ไฟฟ้า
- เครื่องกล
- โยธา
- อุตสาหการ
- คอมพิวเตอร์
- สสารวจ
- วิศวกรรมเกษตร
- วิศวกรรมเคมี
- โทรคมนาคม
- วิศวกรรมชลประทาน
- วิศวกรรมโครงสร้าง
- อื่น ๆ

แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคงอยู่ของอาจารย์

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบความรู้สึกของท่านที่มีต่อมหาวิทยาลัยหรือสถาบันที่ท่านทำงานอยู่ โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อโดยละเอียดว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

โปรดตอบทุกข้อ

- 7 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 6 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 5 หมายถึง เห็นด้วยเล็กน้อย
- 4 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 3 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยปานกลาง
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำงาน

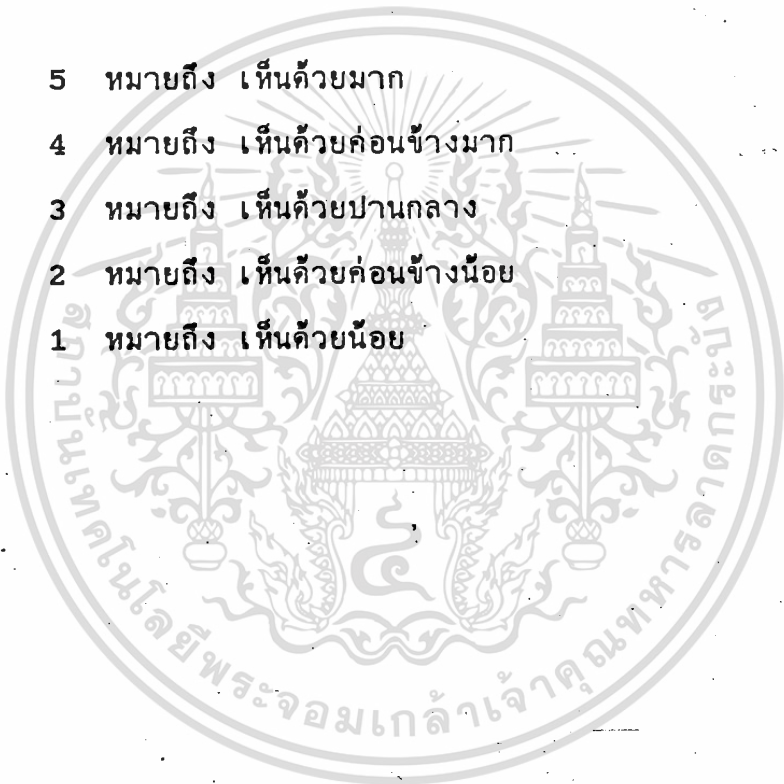
คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบความรู้สึกของท่านที่ต้องการปฏิบัติงาน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบนั้น ๆ โปรดตอบทุกข้อ

- 7 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้สม่ำเสมอ
- 6 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้ค่อนข้างสม่ำเสมอ
- 5 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้บ่อยครั้ง
- 4 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้เป็นบางครั้ง
- 3 หมายถึง รู้สึกเช่นนี้นาน ๆ ครั้ง
- 2 หมายถึง แทบจะไม่รู้สึกเช่นนี้เลย
- 1 หมายถึง ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้

แบบสอบถามตอนที่ 4 ลักษณะงานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบนั้น **โปรดตอบ** ทุกข้อ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 4 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อย



ข้อความ

5 4 3 2 1

14 ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่แตกต่างกัน

15 ท่านมีส่วนร่วมในงานที่ท่านทำตั้งแต่เริ่มต้น
จนแล้วเสร็จ

16 ท่านมีโอกาสที่จะทราบผลงานของท่านว่าทำ
ได้ดีเพียงใด

17 ท่านมีโอกาสที่จะ ได้รู้จักกับบุคคลอื่น

18 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความหลากหลาย

19 ท่านมีโอกาสที่จะคิดและทำงาน

20 ท่านมีความสามารถที่จะควบคุมงานที่ท่านทำได้

21 ท่านมีโอกาสรู้ถึงผลย้อนกลับของงานจากบุคคล
อื่นมากกว่าผู้บังคับบัญชา



แบบสอบถามตอนที่ 5 ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชาของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุดโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบนั้น ๆ โปรดตอบทุกข้อ

- 2 หมายถึง จริงเสมอ
- 1 หมายถึง จริงเป็นบางส่วน
- 0 หมายถึง จริงเป็นส่วนน้อย



ข้อ

ข้อความ

2 1 0

- 1 มีการกำหนดเป้าหมายของงานในภาควิชาอย่างชัดเจน
 - 2 มีผู้สามารถอธิบายลักษณะงานและให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติ
งานในภาควิชาได้
 - 3 มีการระบุขั้นตอนในการทำงานในภาควิชาอย่างเหมาะสม
 - 4 มีการมอบหมายแบ่งงานเป็นส่วน ๆ ไว้ชัดเจน
 - 5 มีวิธีการที่จะบอกได้ว่าภาควิชานี้ทำงานดีกว่าภาควิชาอื่น
 - 6 เมื่องานเสร็จสามารถเห็นผลงานได้ชัดเจนและเมื่อมีปัญหา
หากมีวิธีการแก้ไขชัดเจน
 - 7 มีข้อบ่งชี้ผลงานที่มีประสิทธิภาพไว้ชัดเจน
 - 8 มีมาตรฐานที่ใช้ตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 9 การประเมินผลจะใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ
 - 10 หัวหน้าภาควิชาและคณาจารย์ทราบผลการประเมิน
ก่อนเริ่มงานชิ้นใหม่
- รู้ผล ไม่รู้ผล
11. ก่อนเข้ารับตำแหน่งอาจารย์ ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการ
ฝึกอบรมเพื่อทำหน้าที่สอน แต่ละวิชาในตำแหน่งมากน้อย
เพียงใด
ไม่ได้รับการฝึกอบรม ใ้รับน้อย ใ้รับปานกลาง
ใ้รับมาก
 12. ก่อนเข้ารับตำแหน่งอาจารย์ข้าพเจ้าเคยมีประสบการณ์
ในการสอนและวิจัยมากน้อยเพียงใด
ไม่มีประสบการณ์ มีน้อย มีประสบการณ์ปานกลาง มีประสบการณ์มาก

แบบสอบถามตอนที่ 6 ความเชื่อต่อระหว่างบุคคลในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ ต้องการทราบลักษณะความเชื่อต่อระหว่างท่านกับ
ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้
แต่ละข้ออย่างละเอียดว่าท่านเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยแล้วเลือก
ตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย /
ลงในช่องคำตอบนั้น ๆ โปรดตอบทุกข้อ

- 7 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 6 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 5 หมายถึง เห็นด้วยเล็กน้อย
- 4 หมายถึง ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
- 3 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยปานกลาง
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ชื่อ

ข้อความ

7 6 5 4 3 2 1

- 1 ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและสนใจในความคิดเห็นของอาจารย์
- 2 ผู้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันมีอนาคตที่ไม่สดใส
- 3 ถ้าข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงานข้าพเจ้ารู้ว่าเพื่อนร่วมงานจะพยายามช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหาได้
- 4 ข้าพเจ้ามีความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับอนาคตของสถาบัน
- 5 ข้าพเจ้ามั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือข้าพเจ้าถ้าข้าพเจ้าขอร้อง
- 6 ผู้บังคับบัญชาบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7 ข้าพเจ้ามั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าอย่างยุติธรรม
- 8 ข้าพเจ้าคิดว่าเพื่อนร่วมงานส่วนมากของข้าพเจ้าจะทำคามสิ่งที่ได้พูด
- 9 ข้าพเจ้ามีความไว้วางใจเต็มที่มีความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
- 10 เพื่อนร่วมงานส่วนมากของข้าพเจ้าจะทำงานในหน้าที่อย่างดี แม้ผู้บังคับบัญชาไม่อยู่
- 11 ข้าพเจ้าสามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานว่าจะไม่สร้างความยุ่งยากในการทำงานของข้าพเจ้าเพราะการขาดความระมัดระวัง
- 12 ผู้บังคับบัญชามักจะวางแผนเพื่อเอาประโยชน์ด้วยการหลอกลวงอาจารย์