

378.11

ศ 753 ๗

๕.๖

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา
ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค

ปริญญาพนธ์

ของ

สุจิตรา เจริญจิตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต

เมษายน 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

168655

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

..... ประธาน

(ศ. ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

..... กรรมการ

(รศ. ดร. โชติ เพชรชื่น)

..... กรรมการ

(ผศ. ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ศ. ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

..... กรรมการ

(รศ. ดร. โชติ เพชรชื่น)

..... กรรมการ

(ผศ. ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์)

..... กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม

(นายรัชทอง วิริยเวชกุล)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ. ดร. สมพร บัวทอง)

วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2532

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาการทำปริญญานิพนธ์ นับตั้งแต่ เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยยังได้รับคำแนะนำ และความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. โชติ เพชรชื่น และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ซึ่งเป็น กรรมการที่ปรึกษาการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณมูลนิธิมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนในการศึกษา คุณอัครของ วิริยเวชกุล ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย ที่กรุณามาเป็น กรรมการสอบปากเปล่า Mr. Michael N. Long ผู้เชี่ยวชาญกรรมการฝึกหัดครู กระทรวง ศึกษาธิการ และ ดร. นิทยา สุขเสรีทรัพย์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะสำเร็จไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากหัวหน้าภาควิชา ทุกภาควิชา ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และกำลังสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ รองศาสตราจารย์ สาคร พุทธิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เจิดหล้า สุนทรวิภาต ดร. บัญชร แก้วส่อง อาจารย์ศิริพร ชนะสิทธิ์ อาจารย์ธนอมศรี อินทนนท์ อาจารย์รัตนภรณ์ อัครธรรมรักษ์ อาจารย์กนกวรรณ พุ่มทองดี อาจารย์วัฒนาพร วัฒนชัยศิลป์ คุณบุญสิทธิ์ บัวบาน และคุณบุญเพ็ง อีกทั้งธุรการภาควิชาทุกภาควิชาที่ทุ่มเทความช่วยเหลืออย่าง เข้มแข็งและเต็มใจ ผู้วิจัยจะระลึกถึงความมีน้ำใจของท่านทั้งหลายเหล่านี้ตลอดไป

ในด้านการวิเคราะห์ และจัดการทำข้อมูล ผู้วิจัยได้รับการแนะนำช่วยเหลือจาก ดร. วิไลพร วรจิตตานนท์ อาจารย์สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์ คุณหิสุทธิ์ ชลากรกุล อาจารย์จินตนา นาคะสุวรรณ คุณสมกิจ กิจพูนวงศ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง อีกทั้งคุณวินัย สัมมาชีพ ที่ช่วยเหลือด้านการพิมพ์ ปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

นอกเหนือจากท่านคณาจารย์ผู้มีพระคุณข้างต้นแล้ว ยังมีคุณแม่ พี่ ๆ น้อง ๆ ที่คอยห่วงใย
ผู้วิจัยตลอดมา อีกทั้งเพื่อน ๆ ปรียญาเอกการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์
ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร อาจารย์สุรัตน์ ไชยชมพู ที่ได้มีส่วนในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอ
แนวคิดที่มีคุณค่าแก่ผู้วิจัย

และผู้ที่อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จครั้งนี้ ซึ่งเป็นผู้ที่อดทน เสียสละ คอยช่วยเหลือและ
ให้กำลังใจในทุก ๆ เรื่อง ก็คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิรัตน์ จรจิตร รวมทั้งลูกใหญ่และลูกเอ๋มด้วย

สุจิตรา จรจิตร

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาของปัญหา	1
	ปัญหาการวิจัย	5
	จุดมุ่งหมายการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	สมมติฐานการวิจัย	9
	นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
	ภาควิชา หัวหน้าภาควิชา และการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	14
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล	33
	ความพึงพอใจในการทำงาน	41
	สภาพแวดล้อมของภารกิจ	48
3	วิธีการดำเนินการวิจัย	55
	ประชากร	55
	ตัวแปรที่ศึกษา	55

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การจัดกระทำข้อมูล	65
การตรวจให้คะแนน	65
การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	73
จำนวนข้อมูล	73
ลักษณะของข้อมูล	74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน	78
ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1	78
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	81
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3	86
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4	93
ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 5	104
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	108
บทย่อ	108
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	109
การดำเนินการวิจัย	109
การวิเคราะห์ข้อมูล	111

สรุปผล	111
สรุปผลการวิจัย	111
ผลการทดสอบ และตรวจสอบสัมฤทธิ์ฐาน	113
อภิปรายผล	114
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	115
ความสัมพันธ์ระหว่างผลวิจัยกับกรอบแนวคิดหลัก	115
ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีของการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	116
ลักษณะงาน	117
ความต้องการความสำเร็จ	118
ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน	119
รายได้	120
ระดับเงินเดือน	121
การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	122
ข้อเสนอแนะ	125
ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติ	125
ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหาร	126
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	129
บรรณานุกรม	131

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	144
ประวัติย่อของผู้วิจัย	157

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนหัวหน้าภาควิชาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ระหว่าง พ.ศ. 2522 - 2527 (ไม่รวมเกษียณอายุและตาย)	27
2 จำนวนหัวหน้าภาควิชามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ระหว่าง พ.ศ. 2527 - 2531	28
3 จำนวนหัวหน้าภาควิชามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระ พ.ศ. 2527 - 2531	29
4 จำนวนหัวหน้าภาควิชามหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระ พ.ศ. 2527 - 2531	30
5 จำนวนร้อยละของข้อมูลที่จัดเก็บ และที่เก็บได้ จำแนกตามมหาวิทยาลัย	74
6 ข้อมูลพื้นฐานแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชีวสังคม	75
7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา โดยจำแนกตามชีวสังคม	79
8 ทดสอบความแตกต่างของการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่เพศ และภูมิภาคเดิม แตกต่างกัน	82
9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสภาพการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ประเภทของภาควิชาที่สังกัด และมหาวิทยาลัยที่สังกัด แตกต่างกัน	83
10 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับ เงินเดือน แตกต่างกัน	85
11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคมกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้า ภาควิชา	87

12	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	88
13	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	89
14	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	90
15	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวิตสังคม ความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมของภารกิจกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	91
16	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่ระหว่างกลุ่มปัจจัยด้านชีวิตสังคม ความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของภารกิจ กับสภาพการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	92
17	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา	94
18	ค่าสถิติของปัจจัย 3 ด้านที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	95
19	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปรต่าง ๆ ในปัจจัย 4 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	96
20	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัว จากปัจจัย 4 ด้าน ที่ใช้ในการพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	98

21	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชา	99
22	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของตัวพยากรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการพยากรณ์การคงอยู่ใน ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	100
23	ค่าสถิติของตัวแปร 18 ตัว ที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ...	101
24	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้	106

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิแสดงกรอบความคิดในการวิจัย	7
2 แผนภูมิแสดงสายการบริหารงานมหาวิทยาลัย/สถาบัน	15
3 แผนภูมิแสดงการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณบดี และอธิการบดี ...	22

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ในสังคมปัจจุบัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสำคัญว่าเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะหากคนมีคุณภาพแล้ว การพัฒนา ก็จะเป็นไปอย่างรวดเร็วเพราะปัจจัยอื่น ๆ นั้นคนสามารถจัดการได้ถ้าคนมีคุณภาพเพียงพอ ดังนั้นในการพัฒนาใด ๆ ก็ตามหากไม่มุ่งพัฒนาที่คนแล้ว ความเพียรพยายามในการพัฒนาสิ่งอื่นก็ย่อมสำเร็จได้ยาก (อภิชัย พันธเสน. 2530 : 52; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐศิลป์. 2524 : 6) มหาวิทยาลัยนับได้ว่ามีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ประเทศนับตั้งแต่เริ่มแรกจนปัจจุบัน (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2530 ข : 145) ภารกิจของมหาวิทยาลัยก็คือการสร้างสรรคความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อก่อให้เกิดความงอกงามทางปัญญาและคุณภาพแก่บุคคลและสังคม (วิจิตร ศรีสอาน. 2518 : 14) ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยนั้น ได้แก่ ภารกิจด้านผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2530 ก : 18)

หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยนั้น ภาควิชาเป็นหัวใจของมหาวิทยาลัย เป็นศูนย์กลางงานวิชาการ เป็นแหล่งรวมผู้รู้ และเป็นแหล่งสะสมความสามารถในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ สิ่งประดิษฐ์และงานสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการและสังคม ตลอดจนความสำเร็จในการประยุกต์ความรู้ในสาขาของตน เพื่อแก้ไขปัญหาของสังคม และแวดวงที่เกี่ยวข้องกับวิชาการในสาขานั้น ๆ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2525 : 1) ไม่มีหน่วยงานใดในมหาวิทยาลัยที่มีความสำคัญเท่าภาควิชา (Andersen. 1977 : 1) เพราะเป็นหน่วยงานเดียวที่สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยได้แทบทั้งหมด และโดยปกติแล้ว การดำเนินงานต่าง ๆ

ของภาควิชา ย่อมส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยอย่างมาก (ประสม สถาปิตานนท์. 2525 : 1) เกี่ยวกับความสำคัญของภาควิชา ภาควิชาเป็นองค์การพื้นฐาน ในมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการประสานกิจกรรมทั้งของสมาชิกในคณะองค์ความรู้ และสาขาวิชาต่าง ๆ (Kast and Rosenzweig. 1974 : 563; citing Hass and Collen. 1963 : 44 - 60) การแบ่งการเรียนการสอน วิจัย ออกเป็นภาควิชา ภายใต้การนำของหัวหน้าภาควิชาที่มีบทบาท สำคัญต่อการพัฒนาวิทยาลัย (Andersen. 1977 : 2) หัวหน้าภาควิชาจะทำให้คณะหรือ มหาวิทยาลัยสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มัลลี เวชชาชีวะ. 2526 : 1) หัวหน้าภาควิชาต้องรับภาระงานบริหารที่หนัก ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ภาระงานที่หัวหน้า ภาควิชาต้องรับผิดชอบนั้นมีมากมาย นับตั้งแต่การบริหารงานประจำวัน การวางแผนพัฒนาภาควิชา ในระยะยาว การบริหารงานบุคคล การบำรุงรักษาทรัพยากรในภาควิชา การเตรียมงบประมาณ การประสานงานในการสอนวิชาต่าง ๆ การมอบภาระงานสอนให้อาจารย์ในภาควิชา การวางแผน ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก การคัดสรรและการให้ข้อเสนอแนะแก่คณะที่เกี่ยวข้อง การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น (Knowles. 1970 : 6 - 39)

หัวหน้าภาควิชาที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการที่จะทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ตาม เป้าหมาย แต่สภาพการณ์ที่ผ่านมา ภาควิชามักประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น จากการสัมมนาหัวหน้า ภาควิชาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่า ภาควิชายังไม่สามารถผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม คุณภาพและปริมาณการวิจัยและการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนยังน้อย การบริหาร ภาควิชาฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และยังพบว่าหัวหน้าภาควิชาขาดคุณสมบัติ และคุณธรรมของ นักบริหารอีกด้วย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2525 : 43 - 51) หัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์มีปัญหาด้านการดำเนินงาน เช่น มีภาระรับผิดชอบงานธุรการมากเกินไป ขาด ประสิทธิภาพการบริหาร ต้องรับภาระงานของคณะมาดำเนินการ ปัญหาการควบคุมอาจารย์ให้ รับผิดชอบงานไม่ได้ ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านธุรการ อาจารย์ประจำมีไม่พอ ภาระงานสอนมีมาก

และหาอาจารย์ที่มีคุณภาพมาทำงานไม่ได้ ปัญหาด้านมนุษยสัมพันธ์และการประสานงาน พบว่ามีความขัดแย้งกับหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไป หัวหน้าภาควิชาขาดความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารระดับคณะ ขาดการประสานงานระหว่างภาควิชาที่เกี่ยวข้อง ปัญหาความสัมพันธ์และความสามัคคีของคณาจารย์ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2523 : 18 - 19)

จากการวิจัยพบว่าเหตุที่อาจารย์ต้องการเป็นหัวหน้าภาควิชา เพราะมีความประสงค์ที่จะเข้าไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของภาควิชา เห็นว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ส่วนผู้ที่ไม่ต้องการเป็นหัวหน้าภาควิชาให้เหตุผลว่า ไม่มีความรู้ทางด้านการบริหาร ต้องรับผิดชอบมาก เป็นตำแหน่งที่ไม่มีอำนาจแท้จริง สำหรับผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งอยู่ และไม่อยากเป็นอีกต่อไป ให้เหตุผลว่า ไม่มีโอกาสผลิตผลงาน ไม่ได้ได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากอาจารย์ (อมรชัย ตันติเมธ และคณะอื่น ๆ. 2525 : 19 - 36) ปัญหาที่หัวหน้าภาควิชาของจุฬาลงกรณ์ประสบมากที่สุดก็คือ ปัญหาโครงสร้างของภาควิชา ซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากการที่หัวหน้าภาควิชาไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชาแต่เป็นผู้บริการมากกว่า หัวหน้าภาควิชาไม่สามารถพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ในภาควิชาได้ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในภาควิชาไม่ใช่เป็นการออกคำสั่ง แต่เป็นการขอร้องชักชวน นอกจากนั้นยังมีปัญหาระดับรองลงมา เช่น มีความคิดสร้างสรรค์แต่ติดขัดกับงบประมาณ ทำให้ไม่อาจดำเนินการได้ มีทุนสำหรับการศึกษาดูงานและฝึกอบรมน้อย บังคับจ้องใจในการทำงานมีน้อย การหาคนมาดำรงตำแหน่งหายาก เป็นต้น นอกจากนี้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานแล้ว ยังมีปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น มีความขัดแย้งกับอาจารย์ในภาควิชาอยู่ในระดับสูง อาจารย์อาวุโสไม่ร่วมกิจกรรม ความสามัคคีมีน้อย และปัญหาเกี่ยวกับตัวหัวหน้าภาควิชาเอง เช่น ไม่มีเวลาเพียงพอในการบริหารงานและการเรียนการสอน ไม่มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ขาดทักษะและเทคนิคการบริหาร เป็นต้น (ติน ปรัชญพฤทธิ. 2530 : 54 - 58) นอกจากนั้นยังพบว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีปัญหาการลาออกก่อนครบวาระเป็นจำนวนมาก เช่น ในช่วงปี พ.ศ. 2522 - 2527 มีหัวหน้าภาควิชาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยลาออกก่อนครบวาระถึง 113 คน ซึ่งเกือบเท่าจำนวนภาควิชาที่มีอยู่ คือ 122 ภาควิชา (ติน ปรัชญพฤทธิ. 2530 : 42)

สำหรับมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค นอกจากจะประสบปัญหาด้านการขาดแคลนอาจารย์ โดยเฉพาะในสาขาที่จำเป็นบางสาขา ปัญหาการขอโอนย้ายเข้าสู่ส่วนกลางซึ่งมีอัตราสูงมาก จนมีการกล่าวเปรียบเปรยว่าเกิดปัญหาสมองไหล (Brain Drain) ในประเทศไทย ซึ่งเป็นลักษณะการไหลจากชนบทสู่ตัวเมือง (ทบทวมหาวิทยาลัย. 2530 ก : 148) มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคยังประสบกับวิกฤตการณ์ทางการบริหาร เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหัวหน้าภาควิชาก่อนครบวาระหรือลาออกก่อนครบวาระ เช่น ปัญหาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์พบว่าหัวหน้าภาควิชาลาออกก่อนครบวาระ ในช่วงปี พ.ศ. 2527-2531 ถึง 59 คน จากจำนวน 65 ภาควิชา มหาวิทยาลัยขอนแก่น หัวหน้าภาควิชาลาออกก่อนครบวาระในช่วงปี พ.ศ. 2527-2531 จำนวน 83 คน จาก 85 ภาควิชา (ไม่นับรวมภาควิชาของคณะทันตแพทยศาสตร์และคณะสาธารณสุขศาสตร์) และปัญหาเดียวกันในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่พบว่า ช่วงปี พ.ศ. 2527-2531 มีหัวหน้าภาควิชาลาออกก่อนครบวาระถึง 56 คน จาก 92 ภาควิชา จากข้อมูลนี้ จะเห็นได้ว่าการลาออกของหัวหน้าภาควิชามีอัตราค่อนข้างสูง การปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยเกินไป ย่อมทำให้การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง และอาจเป็นเหตุให้ผู้บริหารสมัครเล่นมาปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกิดผลกระทบตามมามากมาย และจะทำให้มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคไม่อาจพัฒนาให้ก้าวหน้าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ นอกจากนั้นทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนจัดตั้งมหาวิทยาลัยใหม่อีก 5 แห่ง ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ ที่จังหวัดพิษณุโลก อุบลราชธานี นครราชสีมา ชลบุรี และนครศรีธรรมราช (ทบทวมหาวิทยาลัย. 2530 ก : 174 - 176) มหาวิทยาลัยที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่ในส่วนภูมิภาค ก็คงจะหนีไม่พ้นปัญหาการลาออกก่อนครบวาระของหัวหน้าภาควิชา

จากสภาพปัญหาข้างต้น และนโยบายการจัดตั้งมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคเพิ่มขึ้นนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคในปัจจุบัน และมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคที่จะจัดตั้งขึ้นในอนาคตด้วย

ปัญหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค
ดังนั้นคำถามในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. การคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคมีในระดับใด
2. มีปัจจัยอะไรบ้างที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัย
ส่วนภูมิภาค
3. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัย
ส่วนภูมิภาค

จุดมุ่งหมายการวิจัย

เพื่อให้ได้คำตอบของปัญหาการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยไว้
ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพของการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาใน
มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค
3. เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัย
ส่วนภูมิภาค
4. เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อที่จะส่งเสริมการคงอยู่ในตำแหน่งของ
หัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค

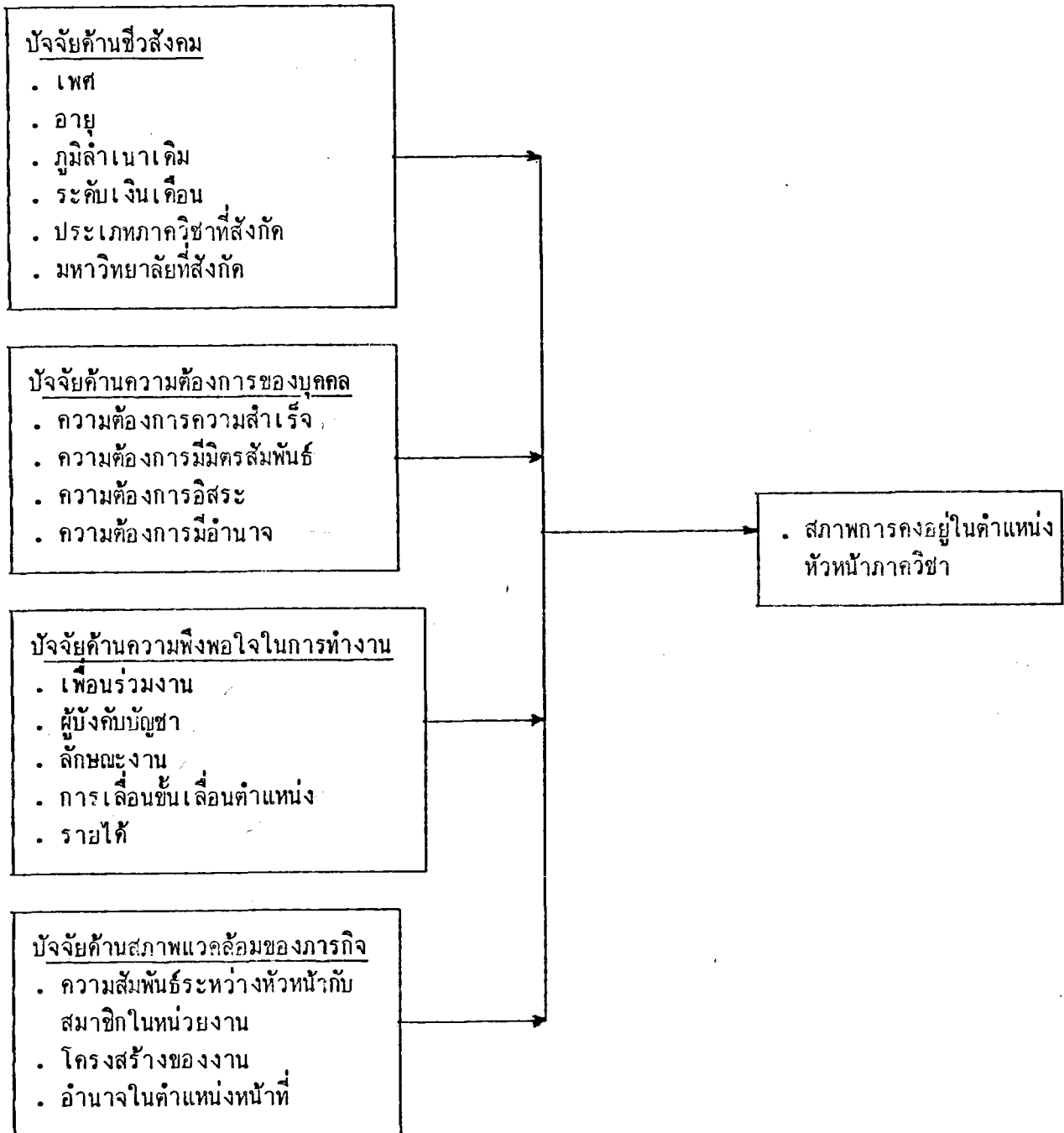
ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ดังนั้นผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่กำลังจะจัดตั้งขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาภาควิชา และผู้บริหารระดับภาควิชา
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคในปัจจุบันแล้ว ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง และอำนาจในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคในอนาคตด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ถือแนวคิดหลักเกี่ยวกับความผูกพันกับหน่วยงานหรือองค์การของสตีเยอร์ (Steers. 1984 : 465) และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ดังรูปแสดงต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ หัวหน้าภาควิชาที่กำลังปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคของรัฐ 3 แห่ง ในปีการศึกษา 2531 จำนวน 247 คน ดังนี้ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 92 คน มหาวิทยาลัยขอนแก่น 90 คน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 65 คน ซึ่งในการวิจัยนี้ได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการศึกษา มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปร 4 กลุ่ม คือ

1.1 ปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ภูมิลำเนาเดิม

1.1.4 ระกบเงินเดือน

1.1.5 ประเภทของภาควิชาที่สังกัด

1.1.6 มหาวิทยาลัยที่สังกัด

- 1.2 ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.2.1 ความต้องการความสำเร็จ
 - 1.2.2 ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์
 - 1.2.3 ความต้องการอิสระ
 - 1.2.4 ความต้องการมีอำนาจ
 - 1.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย
 - 1.3.1 เพื่อนร่วมงาน
 - 1.3.2 ผู้บังคับบัญชา
 - 1.3.3 ลักษณะงาน
 - 1.3.4 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
 - 1.3.5 รายได้
 - 1.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ประกอบด้วย
 - 1.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน
 - 1.4.2 โครงสร้างของงาน
 - 1.4.3 อำนาจในตำแหน่งหน้าที่
2. ตัวแปรตาม คือ สภาพการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อแสดงถึงแนวทางและผลการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาขึ้นอยู่กับระดับปานกลาง
2. หัวหน้าภาควิชาที่มีคุณลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาแตกต่างกัน

3. บัณฑิตด้านชีวสังคม บัณฑิตด้านความต้องการของบุคคล บัณฑิตด้านความพึงพอใจในการทำงาน และบัณฑิตด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา
4. บัณฑิตด้านชีวสังคม บัณฑิตด้านความต้องการของบุคคล บัณฑิตด้านความพึงพอใจในการทำงาน และบัณฑิตด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา
5. บัณฑิตที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชามีความจำเป็นจะต้องพัฒนาในทุกด้าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐที่มีเจตนาในการจัดตั้งเพื่อให้เป็นมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคโดยเฉพาะ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. หัวหน้าภาควิชา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสูงสุดในภาควิชาของมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ในปีการศึกษา 2531
3. ชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม ระดับเงินเดือน ประเภทของภาควิชาที่สังกัด และมหาวิทยาลัยที่สังกัด
 - 3.1 อายุของหัวหน้าภาควิชากำหนดเป็น 3 กลุ่ม คือ หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 31 - 45 ปี และอายุสูงกว่า 45 ปี
 - 3.2 ภูมิลำเนาเดิม หมายถึง พื้นเพเดิมของหัวหน้าภาควิชา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ มีภูมิลำเนาเดิมเป็นภาคเดียวกันกับที่ตั้งมหาวิทยาลัย และมีภูมิลำเนาเดิมเป็นคนละภาคกับที่ตั้งของมหาวิทยาลัย

3.3 ระดับเงินเคียน หมายถึง อัตราระดับเงินเคียนของหัวหน้าภาควิชา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับ 4 - 5 ระดับ 6 - 7 และสูงกว่าระดับ 7

3.4 ประเภทของภาควิชาที่สังกัด หมายถึง ลักษณะของภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชา สังกัดอยู่ ใช้การจำแนกของ ISCED (International Standard Classification of Education) และจัดรวมเป็นกลุ่มใหญ่ได้ 3 กลุ่มดังนี้

3.4.1 กลุ่มวิทยาศาสตร์ธรรมชาติและเทคโนโลยี ได้แก่ กลุ่มวิชา คณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี วิทยาศาสตร์ชีวภาพ เกษตรศาสตร์ สัตวแพทยศาสตร์ ธรณีศาสตร์ สมุทรศาสตร์ สถิติ วิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์

3.4.2 กลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ได้แก่ กลุ่มวิชาแพทยศาสตร์ เทคนิคการแพทย์ หัตถแพทย์ศาสตร์ การพยาบาล สาธารณสุข และ เภสัชศาสตร์

3.4.3 กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ กลุ่มวิชาสังคมและ พฤติกรรมศาสตร์ การศึกษา ปรัชญา ศาสนา ภาษา การบริหาร การสื่อสารมวลชน ศิลปะ และ กหกรรมศาสตร์

3.5 มหาวิทยาลัยที่สังกัด หมายถึง ต้นสังกัดของหัวหน้าภาควิชา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

4. ความต้องการของบุคคล หมายถึง ความปรารถนาทางจิตใจหรือทางร่างกายของ หัวหน้าภาควิชาที่แสดงออกใน 4 ด้าน อันได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมี มิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการมีอำนาจ

4.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้มีความสำเร็จโดยมีมาตรฐานที่ดีที่สุด หัวหน้าภาควิชาที่มีความต้องการชนิดนี้สูงจะมุ่งในการทำให้ ภาควิชาบรรลุจุดประสงค์ หาทางก้าวหน้าในตำแหน่งของตน และมีความพอใจที่จะทุ่มเทให้งาน สำเร็จอยู่เสมอ

4.2 ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะสร้างไมตรีที่ดีกับ อาจารย์ และข้าราชการในภาควิชา หัวหน้าภาควิชาที่มีมิตรสัมพันธ์สูงจะรู้สึกยินดีเมื่อได้เป็นที่รัก และเป็นที่ยอมรับในภาควิชา

4.3 ความต้องการอิสระ หมายถึง ความประสงค์จะเป็นตัวของตัวเอง อิสระ จากข้อผูกพันทั้งปวง หัวหน้าภาควิชาที่มีความต้องการด้านนี้สูงมักชอบทำงานด้วยตนเอง และไม่ชอบสิ่งต่าง ๆ ที่ขัดขวางการทำงาน

4.4 ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะควบคุมบุคคล ทรัพยากร และควบคุมกิจกรรมของผู้อื่น หัวหน้าภาควิชาที่มีความต้องการด้านนี้สูงมักจะคิดและหาวิธีที่จะได้มาซึ่งอำนาจ หาทางใช้อำนาจและอิทธิพลเพื่อบรรลุเป้าหมายของตน

5. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้าภาควิชาที่ชอบหรือไม่ชอบในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ การมีความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พอใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้หัวหน้าภาควิชาเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

5.1 ลักษณะงาน หมายถึง สภาพของงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

5.2 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ที่บังคับบัญชาของหัวหน้าภาควิชา อันได้แก่ อาจารย์ และข้าราชการในภาควิชา

5.3 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งคณบดี รองคณบดี ที่หัวหน้าภาควิชาขึ้นสังกัดอยู่ ตลอดจนรองอธิการบดี และอธิการบดีของมหาวิทยาลัย

5.4 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง โอกาสของหัวหน้าภาควิชาในการที่จะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งบริหาร

5.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ เงินตอบแทนในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา และผลประโยชน์อื่น ๆ ของหัวหน้าภาควิชา

6. สภาพแวดล้อมของภารกิจ หมายถึง สภาพที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของหัวหน้าภาควิชาใน 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในภาควิชา ลักษณะโครงสร้างของภาควิชา และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่หัวหน้าภาควิชา

6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน หมายถึง ลักษณะของความเป็นมิตรระหว่างหัวหน้าภาควิชากับอาจารย์และข้าราชการในภาควิชาในการทำงานร่วมกัน

6.2 ลักษณะโครงสร้างของงาน หมายถึง ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาที่มีต่อโครงสร้างของภาควิชาในงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความชัดเจนของงาน เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติงาน การตรวจสอบและการติดตามผล

6.3 อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การรับรู้ที่มีต่ออำนาจในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาของตน ซึ่งใช้ในการบริหารงานภาควิชา

7. การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อภาควิชา และความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งให้ดีที่สุดจนครบวาระการดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าภาควิชา ความผูกพันต่อภาควิชา ในที่นี้หมายถึงระดับความรู้สึกโดยส่วนรวมของหัวหน้าภาควิชาที่มีต่อภาควิชาใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการที่จะคงอยู่ในภาควิชา 2) ความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของภาควิชา และ 3) ความพยายามทุ่มเทการทำงานให้แก่ภาควิชา

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัย ส่วนภูมิภาค ดังนั้น จึงได้ศึกษาเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ และได้นำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

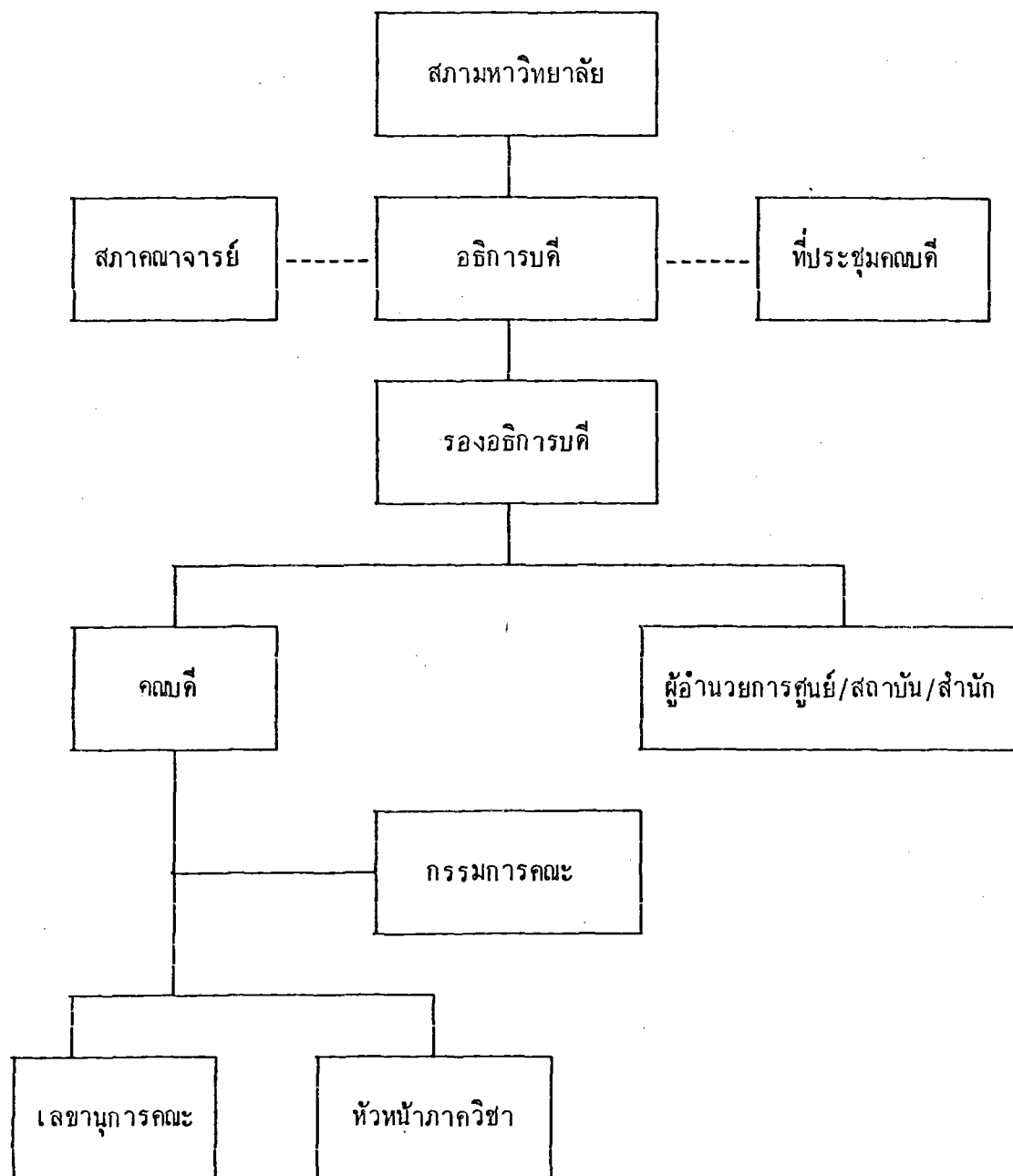
1. ภาควิชา หัวหน้าภาควิชา และการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. สภาพแวดล้อมของภารกิจ

ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละตอนดังต่อไปนี้

ภาควิชา หัวหน้าภาควิชา และการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ภาควิชา

การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยนั้นจะแบ่งออกเป็นสำนักงานอธิการบดี คณะ/บัณฑิตวิทยาลัย ศูนย์ สำนัก และสถาบันสมทบ ดังแผนภูมิที่แสดงต่อไปนี้



ที่มา : ทบวงมหาวิทยาลัย รายงานประจำปี 2531 หน้า 10

ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงสายการบริหารงานมหาวิทยาลัย/สถาบัน

หากพิจารณาหน่วยงานดังกล่าวข้างต้น จะพบว่าหน่วยงานที่มีบทบาทโดยตรงในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยก็คือ คณะ กิจกรรมในคณะมักประกอบด้วยงานวิชาการ ได้แก่ การเรียน การสอน การวิจัย บริการวิชาการแก่ชุมชน และงานส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ งานบริหารสำนักงาน งานบุคลากร งานกิจการนักศึกษา เป็นต้น (Morris. 1981 : 164 - 168; Blake. Mouton and Williams. 1981 : 30) ในแต่ละคณะจะแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงาน เลขานุการคณะ ภาควิชา และหน่วยงานในเครือ เช่น โรงพยาบาล เป็นต้น การดำเนินงานวิชาการของคณะนั้นส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยภาควิชาแทบทั้งสิ้น จนมีคำกล่าวว่า ภาควิชาเป็นหัวใจของมหาวิทยาลัย ไม่มีหน่วยงานบริหารใดในมหาวิทยาลัยที่มีความสำคัญเท่าภาควิชา (Andersen. 1977 : 1) และมหาวิทยาลัยจะแข็งแกร่งหรือไม่ขึ้นอยู่กับภาควิชา (Bailey. 1970 : 55) สำหรับมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีจำนวนคณะดังนี้คือ 12, 14 และ 11 คณะ ตามลำดับ (ไม่นับรวมบัณฑิตวิทยาลัย) และมีจำนวนภาควิชาตามลำดับคือ 92, 90 และ 65 ภาควิชา (ทพวงมหาวิทยาลัย. 2530 ก : 26, 24, 33)

ความเป็นมาของการจัดตั้งภาควิชา

ภาควิชาและบทบาทของภาควิชาที่มีต่อการศึกษาและความก้าวหน้าทางวิทยาการของมหาวิทยาลัยนั้น ปรากฏเด่นชัดในระบบมหาวิทยาลัยของอเมริกาเป็นแห่งแรก หรืออาจกล่าวได้ว่าระบบอุดมศึกษาของสหรัฐอเมริกา ได้กำเนิดและสร้างความสำคัญให้แก่ภาควิชาในมหาวิทยาลัยขึ้น ซึ่งการจัดภาควิชาให้มีบทบาทสำคัญในมหาวิทยาลัยนั้น เกิดขึ้นจากความจำเป็นทางการบริหาร มากกว่าเพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดลักษณะของหลักสูตรและแบบแผนในการผลิตบัณฑิตที่จะให้ มีศาสตราจารย์ (Professor) หรือมีผู้ช่วยสอน (Tutor) สอนทุกวิชาในชั้นเรียน ซึ่งเป็นไปไม่ได้ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดหลังจากก่อตั้งประมาณ 30 ปี ก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก คือเปลี่ยนจาก

ระบบครูใหญ่และครูประจำชั้นดูแลรับผิดชอบชั้นเรียนไปสู่การเป็นภาควิชา (อุทัย บุญประเสริฐ. 2525 : 5) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในสหรัฐอเมริกาที่มีภาควิชา โดยจัดตั้งครั้งแรกในปี ค.ศ. 1739 (Andersen. 1977 : 2) ในปี ค.ศ. 1767 มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้มีภาควิชาถึง 4 ภาควิชา คือ ภาควิชาภาษาละติน ภาควิชาภาษากรีก ภาควิชาตรรกวิทยาและอภิปรัชญา และภาควิชาคณิตศาสตร์และปรัชญาธรรมชาติ (Andersen. 1977 : 3) และในปี ค.ศ. 1825 มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดมีภาควิชาถึง 6 ภาควิชา ต่อมาในปี ค.ศ. 1926 เจมส์ มาร์ช (James March) อธิการบดีมหาวิทยาลัยเวอร์มอนต์ได้แบ่งสถาบันออกเป็น 4 ภาควิชา และให้นักศึกษาเรียนในภาควิชาชั้น ๆ จนจบหลักสูตรการศึกษา (Andersen. 1977 : 3 - 4)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาควิชาได้พัฒนามาจากระบบอุดมศึกษาของสหรัฐอเมริกา เพื่อให้เป็นศูนย์กลางของการสอน การวิจัย และเป็นแกนกลางสำคัญในการดำเนินงานวิชาการในมหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้า ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ความซับซ้อน ความต้องการของสังคม เป็น การกระจายอำนาจการบริหารเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการ อีกทั้ง เป็นแหล่งรับภาระงานบริการทางวิชาการแก่สังคมด้วย

สำหรับความเป็นมาของภาควิชาในมหาวิทยาลัยไทยนั้น ไม่ปรากฏหลักฐานที่ชัดเจนเพียงพอต่อการสรุปว่าได้แนวคิดจากยุโรปในลักษณะที่เป็นคณะวิชาหรือแนวคิดจากอเมริกา หรือผสมผสาน (อุทัย บุญประเสริฐ. 2525 : 6) แต่เรื่องราวการจัดตั้งภาควิชาไม่ปรากฏในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย และส่วนใหญ่มีการกำหนดเรื่องราวภาควิชาไว้คล้ายคลึงกัน เช่น จะมีภาควิชาหรือไม่ก็ได้ แต่ถ้ามีจะต้องมีหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของภาควิชาทั้งหมด (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2530 ก : 17; พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2522 : 4; พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2521 : 11) แต่โดยทั่วไปแล้วมหาวิทยาลัยทุกแห่งจะจัดตั้งภาควิชาทั้งสิ้น

ลักษณะและความสำคัญของภาควิชา

ภาควิชาเป็นหน่วยงานทางวิชาการ (Academic Unit) ที่สำคัญของคณะและมหาวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบดูแลงานวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยตรง และเป็นพี่ร่วมของคณาจารย์ นักศึกษาและวิชาการควบคู่กันไป (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. 2526 : 313) แม้ว่าจากโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยดังกล่าวข้างต้น ภาควิชาเป็นเพียงหน่วยงานย่อยที่สังกัดคณะ แต่ภาควิชา ก็เป็นหน่วยงานพื้นฐาน และเป็นศูนย์กลางการสอน วิจัย และกิจกรรมวิชาการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการให้บริการชุมชน (Bailey. 1970 : 55; Corson. 1975 : 250; Andersen. 1977 : 2) นักวิชาการอุดมศึกษาถือว่าภาควิชาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญที่สุด ไม่มีหน่วยงานใด ในมหาวิทยาลัยจะมีความสำคัญเท่าภาควิชา (Andersen. 1977 : 1) ภาควิชาเปรียบเสมือน ศูนย์กลางของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยในอเมริกา (Trow. 1977 : 12) เฮมเลอร์ (Heimler. 1967) สมาร์ท และมอนท์โกเมอรี (Smart and Montgomery. 1976) มีความเห็นตรงกันว่า การตัดสินใจในการบริหารร้อยละ 80 มาจากภาควิชามากกว่า การบริหารระดับสูง และมหาวิทยาลัยจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับภาควิชา (Rapeepun Suwannattachote. 1984 : 4) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของทรวงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (2524 : 68) ที่ว่าผู้บริหารจะกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับวิชาการให้มากที่สุด เพราะ ถือว่าระดับวิชาการเป็นระดับที่มีความเฉพาะ (Specialization) หรือความเป็นวิชาชีพ (Professionalization) สูง ซึ่งก็คือภาควิชานั่นเอง นอกจากนั้นภาควิชายังเป็นหน่วยงานเดียวที่สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยได้แทบทั้งหมด (ประสม สดาศิตานนท์. 2525 : 1) หรือเป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จก้าวหน้า ความสำเร็จ ความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย (อุทัย บุญประเสริฐ. 2522 : 2)

ความสำคัญของภาควิชาหากพิจารณาในแง่ว่าภาควิชาเป็นหน่วยปฏิบัติในมหาวิทยาลัยก็จะพบว่าเมื่อมหาวิทยาลัยหรือคณะได้กำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติในเรื่องใดแล้ว จะส่งมาให้ภาควิชา

เป็นผู้ปฏิบัติ และเนื่องจากภาควิชาเป็นหน่วยวิชาการที่จะต้องสร้างหลักการ แนวคิด ทฤษฎีขึ้นใหม่ ๆ ดังนั้นอาจมองความสำคัญของภาควิชาในแง่ว่าเป็นหน่วยทฤษฎีก็ได้ นอกจากนั้นแล้วจะเห็นได้ว่า ภาควิชาเป็นหน่วยสัมพันธ์ที่อาจารย์และนักศึกษาได้พบปะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด แม้ว่าบาง ภาควิชาจะไม่มีนักศึกษาเรียนเป็นวิชาเอก ก็เป็นเพียงให้บริการการสอนก็ตาม แต่ลักษณะความเป็นหน่วยสัมพันธ์ก็ยังมีอยู่ อีกทั้งภาควิชายังเป็นศูนย์วิชาการ เป็นแหล่งสร้างความรู้ใหม่ เป็นแหล่งสะสมความรู้เป็นหมวดหมู่ และแสดงความก้าวหน้าในสาขาวิชาที่ต่าง ๆ เฉพาะของคนที่ ก้วย (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2526 : 314 - 315) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาควิชามีบทบาทสำคัญ ต่อความก้าวหน้า ความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง

หัวหน้าภาควิชา

โดยที่มหาวิทยาลัยต้องเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ดังนั้นการบริหารงานมหาวิทยาลัย จึงแตกต่างไปจากการบริหารองค์การอื่น ๆ โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหาร ในองค์การอื่น ๆ นั้น ตำแหน่งผู้บริหารจะเป็นตำแหน่งประจำ แต่ในมหาวิทยาลัยตำแหน่งผู้บริหารจะได้มาจากการเลือกตั้ง หรือการสรรหาจากคณาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย (ทพวงมหาวิทยาลัย. 2530 ข : 9) ในส่วนของภาควิชาก็เช่นกัน ให้มีการสรรหาหัวหน้าภาควิชาเพื่อเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ งานของภาควิชา โดยการแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย ดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี และ สภามหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกิน 2 วาระติดต่อกันไม่ได้ (พระราช บัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2521; พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2522; พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2530)

การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาของมหาวิทยาลัยนั้นจะคล้ายคลึงกัน บางมหาวิทยาลัย จะระบุหลักเกณฑ์และวิธีสรรหาหัวหน้าภาควิชาไว้ชัดเจนหรือออกเป็นระเบียบของมหาวิทยาลัย แต่ บางมหาวิทยาลัยไม่ระบุไว้ให้ยึดพระราชบัญญัติของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นหลัก สำหรับมหาวิทยาลัย ในส่วนภูมิภาคทั้ง 3 แห่งมีแนวการปฏิบัติการ เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ซึ่งจะแยกกล่าวดังต่อไปนี้ คือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้มีระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาหัวหน้าภาควิชา พ.ศ. 2529 (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2529 ก : 1 - 3) และข้อบังคับว่าด้วยการดำเนินการแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2530 (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2530 ข : 1 - 3) ซึ่งสรุปการ เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ดังนี้ 1) คุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชา ต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นคือ เป็นอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยและมีประสบการณ์ การสอนไม่น้อยกว่า 3 ปีในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง และมี คุณสมบัติทั่วไปคือมีประสบการณ์และความสามารถเกี่ยวกับการบริหารองค์การหรือโครงการ มีความ รับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความเสียสละ เป็นต้น 2) การ ดำเนินการสรรหา ให้มีคณะกรรมการสรรหาซึ่งประกอบด้วยผู้แทนคณะกรรมการประจำคณะไม่เกิน 2 คน และผู้แทนคณาจารย์จากภาควิชาไม่เกิน 3 คน ใช้วิธีการให้คณาจารย์และข้าราชการใน ภาควิชาตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป เสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งคนละ 1 ชื่อไปยังประธานกรรมการ สรรหาโดยวิธีลับ จากนั้นประธานและกรรมการจะร่วมกันพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด 1 ชื่อ และเสนอคณบดีพร้อมข้อมูล เพื่อให้คณบดีทาบถามเพื่อการยอมรับแล้วจึงเสนออธิการบดีต่อไป 3) การดำเนินการแต่งตั้ง อธิการบดีจะนำเรื่องเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง โดย ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะพ้นจากราชการ 4) การ ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาจะดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี และจะดำรงตำแหน่งเกิน 2 วาระ ติดต่อกันไม่ได้

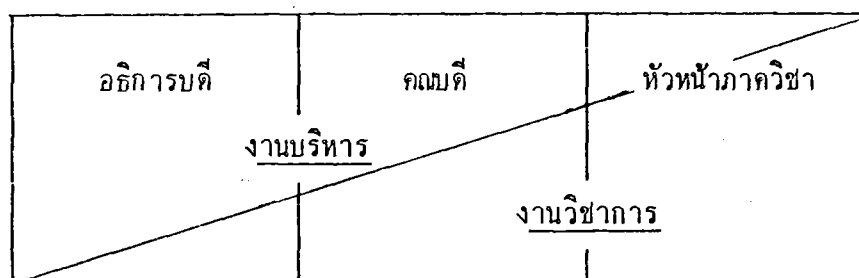
ส่วนการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาของมหาวิทยาลัยขอนแก่นนั้นปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2521 (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2521 ข : 9 - 11) ได้กล่าวถึงการแต่งตั้งหัวหน้าภาควิชาไว้ในข้อ 9 ว่า ให้คณบดีของคณะที่ภาควิชาานั้นสังกัดอยู่เป็นผู้พิจารณาเลือกสรรผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยอาจขอความเห็นจากคณาจารย์ประจำในภาควิชาประกอบการพิจารณาก็ได้ แล้วนำรายชื่อผู้ได้รับการเลือกสรรเสนอต่ออธิการบดีเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งต่อไป ส่วนคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ระบุไว้สั้น ๆ ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมาตราที่ 29 ว่า จะต้องเป็นอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยซึ่งทำการสอนไม่น้อยกว่า 2 ปีในมหาวิทยาลัยหรือในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรองวิทยฐานะ ส่วนวาระการดำรงตำแหน่งเหมือนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ระบุการเข้าสู่ตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 มาตราที่ 32 ว่า ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งหัวหน้าภาควิชา โดยการแนะนำของคณบดี จากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยที่ได้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และจะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้

บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชา

ด้วยเหตุที่ภาควิชาเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัย ดังนั้นภารกิจของภาควิชาจึงต้องสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย อันได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภารกิจที่ภาควิชาจะละเลยไม่ได้ นั่นคือ ภาควิชาเป็นแหล่งหรือศูนย์กลางของวิชาการ ดังนั้นงานสำคัญก็คือสร้างความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการนั้น ๆ ของภาควิชาตน สร้างความก้าวหน้าในแขนงวิชาที่รับผิดชอบ กล่าวโดยสรุปก็คือต้องสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) ให้เกิดขึ้นนั่นเอง

แต่ในทางปฏิบัติหัวหน้าภาควิชาต้องรับผิดชอบภาระงานมากมายดังที่โนลส์ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Handbook of College and University Administration ว่างานของหัวหน้าภาควิชาได้แก่ การบริหารงานประจำวัน การวางแผนพัฒนาภาควิชาในระยะยาว การบริหารงานบุคคล การบำรุงรักษาทรัพยากรในภาควิชา การเตรียมงบประมาณ การประสานงานในรายวิชาต่าง ๆ ที่เปิดสอน การมอบภาระการสอนให้แก่คณาจารย์ในภาควิชา การวางแผนด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก การคัดสรรและการให้ข้อเสนอแนะแก่คณาจารย์เกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น (Knowles. 1970 : 6 - 39) และไบเลย์ได้กล่าวไว้เช่นกันว่างานของหัวหน้าภาควิชาต้องทำร่วมกับผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป กับผู้ร่วมงาน กับนักศึกษา และกับตัวเอง (Bailey. 1970 : 62 - 64) แต่บทบาทและหน้าที่เท่าที่ปรากฏในพระราชบัญญัติของทั้ง 3 มหาวิทยาลัยมีเพียง 2 ประการคือ 1) หัวหน้าภาควิชาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบงานของภาควิชา และ 2) เป็นกรรมการประจำคณะโดยตำแหน่ง และหากพิจารณาภารกิจหลักของภาควิชาแล้ว จะเห็นว่าหัวหน้าภาควิชาจะต้องมีหน้าที่ในการส่งเสริมวิชาการมากเป็นอันดับหนึ่ง ถ้าเปรียบเทียบการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชากับคณาจารย์และอธิการบดีแล้ว จะพบว่าหัวหน้าภาควิชาสัมพันธ์กับงานวิชาการมากที่สุด คณาจารย์อยู่ก้ำกึ่งระหว่างงานบริหารกับงานวิชาการ คังแผนภูมิข้างล่าง (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์. 2526 : 319)



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิแสดงการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณาจารย์ และอธิการบดี

แมคลาฟลิน (McLaughlin. 1975) ได้สำรวจหัวหน้าภาควิชาจำนวน 1198 คน จาก 38 มหาวิทยาลัยของรัฐที่มีการสอนถึงระดับปริญญาเอก ผลการสำรวจพบว่า หัวหน้าภาควิชาชั้นปฏิบัติอยู่ใน 3 เรื่อง คือ 1) งานวิชาการ 2) งานบริหาร 3) บทบาทผู้นำของภาควิชา แนวคิดนี้สอดคล้องกับเฮมเลอร์ (Heimler. 1967) และจอห์นสัน (Johnson. 1976) ว่าหน้าที่รับผิดชอบของหัวหน้าภาควิชาที่สำคัญมี 3 ประการ คือ งานบริหาร การเป็นผู้นำ และให้คำแนะนำแก่นักศึกษาหรืองานวิชาการ ส่วนซัคเคอร์ (Zucker. 1978) ได้สำรวจหัวหน้าภาควิชาและสรุปว่า งานที่สำคัญของหัวหน้าภาควิชาคือ 1) เป็นผู้นำ 2) ประเมินผลคณาจารย์ในภาควิชาและบุคลากร 3) บำรุงรักษามูลนิธิ 4) พัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน (Rapeepun Suwannattachote. 1984 : 32)

นอกจากนั้นแล้ว สุรินทร์ เศรษฐ์มานิต (Surin Setamanit. 1981 : 264) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าหัวหน้าภาควิชาควรมีบทบาทสำคัญ 4 ประการคือ 1) บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน วิจัย บริการชุมชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2) บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล เช่น วางคนได้เหมาะสมกับความสามารถ พัฒนามูลนิธิในภาค 3) บทบาทด้านการหาแหล่งทุนจากภายนอกทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้เพราะงบประมาณที่รัฐให้นั้นมีจำนวนน้อย 4) บทบาทด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ตลอดจนให้ความรู้ คิน ปรัชญาพุทธ (2530 : 34 - 35) ได้กล่าวถึงภารกิจของหัวหน้าภาควิชาว่ามีอย่างน้อย 3 ประการ คือ ภารกิจที่เป็นทางการ ภารกิจที่ไม่เป็นทางการ และภารกิจในขณะที่หัวหน้าภาควิชาปฏิบัติงานจริง ๆ ภารกิจที่เป็นทางการ หมายถึงภารกิจที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ภารกิจที่ไม่เป็นทางการ เป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนอื่น ๆ ขอร้องให้ทำเป็นส่วนตัว ส่วนภารกิจในขณะที่ปฏิบัติงานจริง ๆ เป็นภารกิจที่รวมทั้ง 2 ประการเข้าด้วยกัน และนำมาปฏิบัติงานจริงในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจรวมไปถึงภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ภารกิจที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และภารกิจส่วนตัวของหัวหน้าภาคเอง

อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชา

หัวหน้าภาควิชาเป็นตำแหน่งบริหารที่มีระบุไว้ชัดเจนในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2530 มาตราที่ 30 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2522 มาตราที่ 32 และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2521 มาตราที่ 29 ซึ่งมีข้อความคล้ายคลึงกันว่า "ในกรณีที่มีการแบ่งภาควิชาในคณะ ให้มีหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบงานของภาควิชา"

พระราชบัญญัติของทั้ง 3 มหาวิทยาลัยนั้น ได้ระบุเฉพาะตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบของหัวหน้าภาควิชาอย่างกว้าง ๆ และมีได้ระบุอำนาจในตำแหน่งชัดเจน เพียงแต่กล่าวไว้ว่าหัวหน้าภาควิชาจะต้องเป็นกรรมการประจำคณะโดยตำแหน่ง และมีอำนาจหน้าที่ในฐานะที่เป็นกรรมการประจำคณะ ซึ่งได้แก่ 1) การวางระเบียบของคณะ 2) การกำหนดหลักสูตร 3) การวางแผนของคณะเพื่อดำเนินงานให้บรรลุภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย 4) การพิจารณาเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 5) การจัดการสอบไล่ 6) การพิจารณางบประมาณคณะ และ 7) ให้คำปรึกษาหรือเสนอความคิดเห็นแก่คณะฯ ส่วนอำนาจในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาโดยตรงนั้นมิได้มีระบุไว้ในพระราชบัญญัติแต่อย่างใด แต่ในทางปฏิบัติแล้วนั้นมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมักจะกำหนดอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชาไว้ เช่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าภาควิชาไว้ชัดเจนซึ่งปรากฏในเอกสารการประชุมคณะครั้งที่ 10/2528 ว่า หัวหน้าภาควิชานอกจากจะมีอำนาจหน้าที่เป็นกรรมการประจำคณะโดยตำแหน่งและมีอำนาจหน้าที่ใน 7 ประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น หัวหน้าภาควิชายังมีอำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ อีกคือ 1) วางแผนภาควิชาในเรื่องกำลังคน ทรัพยากรอื่น ๆ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย 2) จัดการเรียนการสอนในภาควิชาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรที่วางไว้ 3) ควบคุมคุณภาพการเรียน

การสอนในภาควิชาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ยอมรับทั่วไปในสาขาวิชานั้น 4) จัดการควบคุมงานวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและมหาวิทยาลัย 5) จัดทำงบประมาณประจำปี 6) ควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้รับ 7) จัดสรรภาระงานให้กับบุคลากรภายในภาควิชาตามความรู้ ความสามารถ และเป็นธรรม รวมทั้งควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภาระงานที่มอบหมายไป 8) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในภาควิชา 9) ริเริ่มส่งเสริมและการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่ชุมชน 10) เป็นตัวแทนของภาควิชาในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 11) เป็นผู้พิจารณาความดีความชอบและการลงโทษอาจารย์และข้าราชการในภาควิชา 12) เป็นผู้อนุมัติการเดินทางของอาจารย์และข้าราชการในภาควิชาตามงบประมาณที่ได้รับ 13) เป็นผู้อนุมัติการซื้อวัสดุครุภัณฑ์และการจ้างทำของสำหรับการดำเนินงานของภาควิชา 14) เป็นผู้พิจารณาและให้ความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้ายอาจารย์และข้าราชการในภาควิชา 15) เป็นผู้อนุมัติการลาพัก ลาป่วยและลาพักผ่อนของอาจารย์และข้าราชการในภาควิชา 16) เป็นผู้อนุมัติการใช้ทรัพยากรของภาควิชาเพื่อประโยชน์อย่างอื่นนอกเหนือจากงานภาควิชา และ 17) เป็นผู้คัดเลือกบุคลากรของภาคเพื่อสอบรับทุนการศึกษาต่อและเป็นผู้ให้ความเห็นชอบในการลาศึกษาต่อและการไปทำวิจัยภายในและนอกประเทศ

การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

หัวหน้าภาควิชามักประสบปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาของภาควิชาและปัญหาของหัวหน้าภาควิชาเอง จากงานวิจัยของติน ปรัชญพฤทธิ์ (2530 : 54 - 59) และเอกสารประกอบการประชุมคณบดีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ครั้งที่ 1/2529 สรุปได้ว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีปัญหามากมายได้แก่ ปัญหาโครงสร้างการบริหารงาน ระบบการบริหารงานบุคคล ปัญหาเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ปัญหาหัวหน้าภาควิชาไม่มีอำนาจที่แท้จริงมีลักษณะเป็นผู้ประสานงานมากกว่า ผู้ร่วมงานไม่ค่อยให้ความ

ร่วมมือและปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ อีกทั้งไม่รับบทบาทและวินัย จึงก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างหัวหน้าภาควิชากับผู้ร่วมงาน ระหว่างผู้ร่วมงานกันเอง นอกจากนั้นยังมีปัญหาในตัวหัวหน้าภาควิชาเอง เช่น หัวหน้าภาควิชาไม่ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติ ต้องรับผิดชอบงานมากจนไม่มีเวลาผลิตผลงานทางวิชาการ เป็นต้น จากสภาพดังกล่าว ทำให้หัวหน้าภาควิชาบางคนจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงปัญหาเพื่อมิให้ตนเองตกอยู่ในภาวะนั้น ๆ หนทางหนึ่งที่หัวหน้าภาควิชามักเลือกปฏิบัติก็คือการลาออกจากตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาโดยไม่รอให้ครบวาระ ซึ่งปกติแล้วการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาของมหาวิทยาลัยจะดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี และหากได้รับการคัดสรรอีกครั้งหลังจากหมดวาระก็สามารถดำรงตำแหน่งได้อีก แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้

ปัญหาการไม่คงอยู่ในตำแหน่งจนครบวาระของหัวหน้าภาควิชานั้นพบทั้งในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เช่น ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยหัวหน้าภาควิชาลาออกก่อนครบวาระในช่วง พ.ศ. 2522-2527 เป็นจำนวน 113 คน จากจำนวน 122 ภาควิชา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่หัวหน้าภาควิชาลาออกก่อนครบวาระระหว่างปี พ.ศ. 2527-2531 จำนวน 56 คน จาก 92 ภาควิชา และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์หัวหน้าภาควิชาลาออกก่อนครบวาระจำนวน 59 คนจาก 65 ภาควิชา และมหาวิทยาลัยขอนแก่น 83 คนจาก 85 ภาควิชา ดังรายละเอียดจะเห็นได้จากตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนหัวหน้าภาควิชาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระ
ระหว่าง พ.ศ. 2522 - 2527 (ไม่รวมเกษียณอายุและตาย)

คณะ	ปีลาออก						รวม
	2522	2523	2524	2525	2526	2527	
1. คณะครุศาสตร์	-	4	5	4	3	-	16
2. คณะทันตแพทยศาสตร์	-	2	3	3	2	-	10
3. คณะนิติศาสตร์	-	-	2	-	1	-	3
4. คณะนิเทศศาสตร์	1	5	1	1	-	-	8
5. คณะพาณิชยศาสตร์	-	-	1	-	2	-	3
6. คณะแพทยศาสตร์	-	1	4	1	2	-	8
7. คณะเภสัชศาสตร์	-	2	7	1	1	1	12
8. คณะรัฐศาสตร์	1	2	1	3	-	1	8
9. คณะวิทยาศาสตร์	-	4	-	2	-	1	7
10. คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	1	3	1	6	2	13
11. คณะสัตวศาสตร์	4	-	3	-	-	-	7
12. คณะสถาปัตยกรรม	-	-	2	1	3	1	7
13. คณะอักษรศาสตร์	-	-	2	4	1	2	9
14. คณะเศรษฐศาสตร์	-	2	-	-	-	-	2
รวม	6	23	34	21	21	8	113

ที่มา : แผนกการประชุม กองกลางสำนักงานอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 2 จำนวนหัวหน้าภาควิชามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระ

พ.ศ. 2527 - 2531

คณะ	ปีที่ลาออก					รวม
	2527	2528	2529	2530	2531	
1. คณะเกษตรศาสตร์	-	1	2	-	1	4
2. คณะทันตแพทยศาสตร์	-	1	-	3	2	6
3. คณะเทคนิคการแพทย์	-	-	-	1	-	1
4. คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	2	1	1	4
5. คณะเภสัชศาสตร์	1	-	2	1	-	4
6. คณะแพทยศาสตร์	-	1	2	1	-	4
7. คณะมนุษยศาสตร์	2	2	4	4	1	13
8. คณะวิทยาศาสตร์	-	1	-	-	-	1
9. คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	3	2	1	3	9
10. คณะสังคมศาสตร์	4	1	2	1	2	10
11. คณะศึกษาศาสตร์	-	-	-	-	-	-
12. คณะวาริชคดี		ยังไม่ได้จัดตั้ง			-	-
รวม	7	10	16	12	10	56

ที่มา : การเจ้าหน้าที่ประจำแต่ละคณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตุลาคม 2531

ตาราง 3 จำนวนหัวหน้าภาควิชามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระ
พ.ศ. 2527 - 2531

คณะ	ปีที่ลาออก					รวม
	2527	2528	2529	2530	2531	
1. คณะแพทยศาสตร์	4	4	3	-	4	15
2. คณะวิทยาศาสตร์	5	2	1	2	-	10
3. คณะทรัพยากรธรรมชาติ	-	-	1	2	1	4
4. คณะพยาบาลศาสตร์	1	3	2	2	-	8
5. คณะวิทยาการจัดการ	-	-	2	1	-	3
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	1	-	2	-	4
7. คณะทันตแพทยศาสตร์	-	1	1	2	1	5
8. คณะเภสัชศาสตร์	-	-	-	-	-	-
9. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				1	-	1
10. คณะศึกษาศาสตร์	2	1	1	1	-	5
11. คณะมนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์	2	-	-	-	2	4
รวม	15	12	11	13	8	59

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตุลาคม 2531

ตาราง 4 จำนวนหัวหน้าภาควิชามหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระ
พ.ศ. 2527 - 2531

คณะ	ปีที่ลาออก					รวม
	2527	2528	2529	2530	2531	
1. คณะเกษตรศาสตร์	—	2	2	1	1	6
2. คณะเทคนิคการแพทย์	2	1	1	1	1	6
3. คณะพยาบาลศาสตร์	1	1	3	2	—	7
4. คณะวิทยาศาสตร์	—	1	3	—	2	6
5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ³	—	1	1	—	3	8
6. คณะแพทยศาสตร์	2	3	1	2	3	11
7. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	—	—	—	—	—	—
8. คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	4	1	4	3	13
9. คณะศึกษาศาสตร์	2	2	1	1	2	8
10. คณะเภสัชศาสตร์	4	3	5	3	1	16
11. คณะสัตวแพทยศาสตร์	—	—	—	—	—	—
12. คณะเทคโนโลยี	—	—	1	—	1	2
13. คณะทันตแพทยศาสตร์	ไม่มีข้อมูล					
14. คณะสาธารณสุขศาสตร์	ไม่มีข้อมูล					
รวม	15	18	19	14	17	83

ที่มา : กองแผนงานสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น พฤศจิกายน 2531

แบบวัดความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

แบบวัดความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาโดยตรงนั้นไม่มีผู้ใดสร้างไว้ แต่มีแบบวัดความต้องการคงอยู่ของบุคคลในหน่วยงานซึ่งมีอยู่ 2 แบบวัด คือ แบบวัดพันธะผูกพันต่อองค์การรูปนัย (Commitment to the Formal Organization) ของแฟรงคลิน (Franklin, 1975) ซึ่งวัดความรู้สึกของคนในองค์การใน 2 ด้าน คือ 1) ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การตลอดไป (Willingness to Remain with Organization) และ 2) ความตั้งใจที่จะสนับสนุนและปฏิบัติตามที่สัณฐานกฎและระเบียบของหน่วยงาน (Willingness to uphold Norms and Rules) ซึ่งมีข้อคำถาม 16 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน นอกจากนี้มีแบบวัดพันธะผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment Questionnaire) ของปอร์เตอร์ และสมิท (Porter and Smith, 1970) วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การใน 3 ด้านคือ 1) ความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การตลอดไป 2) ความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ 3) ความพยายามทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์การ แบบวัดนี้มีข้อคำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 7 ช่วงคะแนน (Cook and others, 1981 : 84, 89)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดของปอร์เตอร์ และสมิท เพราะเป็นแบบวัดที่เมื่อนำมาพัฒนาแล้วจะมีข้อคำถามที่ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา และสามารถตอบคำถาม การวิจัยในครั้งนี้ได้ นอกจากนี้แล้วหากพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดดังกล่าวจะพบว่ามีความเชื่อมั่นถึง 0.82 - 0.93 อีกทั้งเป็นแบบวัดที่นิยมใช้กันแพร่หลายทั้งในวงการการศึกษาและวงการธุรกิจ (Cook and others, 1981 : 84)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาไม่ปรากฏว่ามีงานวิจัยโดยตรง แต่มีงานวิจัยที่กล่าวโยงไปถึง เช่น งานวิจัยของคิน พร็ชดูพฤทธ์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าปัญหาของหัวหน้าภาคก็คือ การเตรียมคนไว้สืบทอดตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะหัวหน้าภาควิชามีแต่พระคุณไม่มีพระเดชจึงปรากฏว่ามีหัวหน้าภาควิชาจำนวนมากลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระ เช่นปี พ.ศ. 2522-2527 มีหัวหน้าภาควิชาลาออกถึง 113 คน จาก 122 ภาควิชา ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่แตกต่างไปจากการดำรงตำแหน่งคณบดี รองอธิการบดี และอธิการบดี (คิน พร็ชดูพฤทธ์. 2530 : 41, 55) นอกจากนี้มีวิจัยของบราวน์ (Brown. 1987 : 2384-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล สภาพการณ์ และปัจจัยด้านชีวสังคมที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ ความผูกพันกับองค์กร และความผูกพันต่อค่านิยมขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอเรกอน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ได้อย่างมีนัยสำคัญ และความผูกพันทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ออสติน (Austin. 1984 : 432 - A) ได้ศึกษาผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยโดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันกับสถานภาพตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการอิสระ ความต้องการมีชื่อเสียง ความภูมิใจ และโอกาสที่ได้ทำงานกับคนที่น่าสนใจ กริสสัน และคูริค (Glisson and Durick. 1988 : 61) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ที่จะพยากรณ์ความคงอยู่และความผูกพันต่อหน่วยงานได้ คือ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านลักษณะองค์กร อีกทั้งงานวิจัยของจอห์นสัน (Johnson. 1987 : 3262-A) ได้ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อความผูกพันของผู้บริหารระดับกลาง ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันมีอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยดังกล่าวนี้เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันได้

อย่างมีนัยสำคัญ และมีงานวิจัยที่พบว่าความผูกพันมีความสัมพันธ์และเป็นตัวพยากรณ์การปฏิบัติงาน
ไว้ค่อนข้างดี (Perhla. 1986 : 1963-A)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล

คนเราไม่เหมือนกันมีความแตกต่างในหลาย ๆ ทาง ทั้งนี้เพราะมีความต้องการที่แตกต่างกัน
ถ้าเราไม่ทราบความต้องการของมนุษย์ เราจะรู้จักพฤติกรรมของมนุษย์ได้ลำบาก (เสริมศักดิ์
วิศาลาภรณ์. 2525 : 129) ความต้องการเป็นสิ่งผลักดันที่เกิดขึ้นในตัวของคนในชีวิตรมนุษย์นั้น
เราต้องดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการต่าง ๆ และทิศทางของพฤติกรรมอาจถูกกำหนดโดยแรงผลักดัน
ของความต้องการของคนในเวลานั้น ๆ เช่น บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง ก็จะตั้ง
เป้าหมายไว้สูง พยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จ และพยายามใช้ความ
สามารถที่จำเป็นต่อความสำเร็จอย่างเต็มที่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1982 :
88)

สำหรับความหมายของความต้องการนั้น สรุปได้ว่า หมายถึง การขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งของ
บุคคล หรือการบกพร่องในบางอย่างที่บุคคลต้องการ (Haimann, Scott and Connor. 1985 :
388) การขาดนี้อาจเป็นไปได้ทั้งทางร่างกาย เช่น ร่างกายขาดอาหาร หรือเป็นการขาดทาง
จิตใจ เช่น ขาดความรักความอบอุ่น เป็นต้น

ความต้องการของบุคคลนั้นเกิดจากการขาดความสมดุลทั้งภายในร่างกายเอง และ
สิ่งแวดล้อมภายนอกที่ร่างกาย ซึ่งทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้นมา มนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการ
ด้วยกันทั้งสิ้น ต่างแต่ว่าใครจะต้องการสิ่งใดมากน้อยเพียงใด ตามปกติแล้วความต้องการของมนุษย์
แบ่งได้ 2 ประการ คือ ความต้องการด้านสรีระ (Physical Needs) หรือความต้องการขั้นต้น
อันได้แก่ ความต้องการสิ่งต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศที่อยู่อาศัย
ความปลอดภัย เป็นต้น ความต้องการประเภทที่ 2 คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

ซึ่งได้แก่ ความต้องการเพื่อน ต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับคนอื่น ซึ่งความต้องการทางสังคมนี้ก็มีลักษณะ ดังนี้ 1) เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของบุคคล 2) แต่ละบุคคลมีความต้องการแต่ละด้านแตกต่างกัน 3) แม้ในบุคคลเดียวกันความต้องการก็จะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 4) บุคคลมักจะซ่อนเร้นความต้องการนี้โดยไม่แสดงออกมาอย่างชัดเจน และ 5) ความต้องการทางสังคมนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ (อารี เพชรสุค. ม.ป.ป. : 31)

นักจิตวิทยาบางท่านได้แบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประเภทคือ 1) ความต้องการทางร่างกาย อันได้แก่ ความต้องการสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต 2) ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับคนอื่น ช่วยเหลือคนอื่น และความต้องการความรักจากคนอื่น 3) ความต้องการเกี่ยวกับตนเองหรือความต้องการเห็นตนเองสำคัญ (Egoistic Needs) ความต้องการแบบนี้ 3 นี้ต่างจากแบบที่ 2 กล่าวคือ จะเป็นความต้องการทางสังคมที่มุ่งตนเองเป็นหลัก ได้แก่ ความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการความสนใจจากคนอื่น และต้องการให้คนอื่นยกย่องตน (Flippo. 1971 : 349; Strauss and Sayles. 1980 : 5 - 9)

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของบุคคล

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของบุคคลมีหลายทฤษฎี ที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory) ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการนี้ มาสโลว์ (Maslow. 1954) เป็นผู้คิดค้น และเป็นที่ยอมรับในการศึกษาเรื่องความต้องการของมนุษย์อย่างกว้างขวาง มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ 1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนนั้น 3) ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับชั้น

ตามความสำคัญเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นไป (Hicks. 1967 : 234 - 240)

ลำดับชั้นความต้องการของบุคคลมี 5 ชั้นตามลำดับดังนี้ 1) ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เป็นต้น 2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและหลักประกันในชีวิตทั้งในด้านอาชีพและสวัสดิการต่าง ๆ 3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม เช่น ความต้องการได้รับความรัก ความเอาใจใส่จากบุคคลที่อยู่รอบข้างตน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ 4) ต้องการได้รับความยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน และ 5) ความต้องการสำเร็จสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory) แอลเดอร์เฟอร์ได้คิดทฤษฎีความต้องการนี้ใน ค.ศ. 1972 เรียกกันว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG : Existence - Relatedness - Growth Theory) (Feldman and Arnold. 1983 : 110) ซึ่งสืบเนื่องจากได้มีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของมาสโลว์ และพบว่าผลวิจัยไม่ตรงกับทฤษฎี (Steers and Porter. 1979 : 33) คือ การตอบสนองความต้องการของบุคคลไม่เป็นไปตามลักษณะตามลำดับชั้นของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีขึ้น โดยกล่าวว่าความต้องการของบุคคลมี 3 ประการ คือ 1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Related Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย และ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด

ซึ่งรวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต (Steers and Porter. 1987 : 45)

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์กับแอลเคอร์เฟอร์มี 2 ประการคือทฤษฎีออร์วีจไม่ยอมรับเรื่องการตอบสนองความต้องการว่าเป็นลำดับขั้น ความต้องการทั้ง 5 อย่างนั้นสามารถเกิดขึ้นเมื่อใดก็ได้ ไม่จำเป็นต้องตอบสนองตามลำดับขั้น และความต้องการอาจเกิดพร้อมกันหลายอย่างได้และประการที่ 2 คือ แม้ว่าการบำบัดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการนั้นก็ยังคงเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญต่อไป (อรุณ รักธรรม. 2526 : 444)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) นอกจากทฤษฎีของมาสโลว์ และแอลเคอร์เฟอร์แล้ว ยังมีทฤษฎีความต้องการที่สำคัญอีกทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory หรือ Need-Press Model) ของเมอร์เรย์ (Murray. 1938) ซึ่งต่อมาทฤษฎีนี้ได้ถูกนำไปพัฒนาและรู้จักกันกว้างขวางโดยแมคเคลแลนด์ (McClelland. 1953) และแอตกินสัน (Atkinson. 1964) (Steers and Porter. 1987 : 59)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์นั้นแตกต่างจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์อยู่ 2 ประการคือ 1) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์นั้นไม่ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการเหมือนของมาสโลว์ 2) ทฤษฎีของเมอร์เรย์ยึดหยุ่นในการอธิบายความต้องการของคนได้ดีกว่าของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกันนั้นบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีของมาสโลว์ไม่สามารถจะอธิบายเช่นนั้นได้

ตามแนวคิดของเมอร์เรย์นั้น ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญ (Manifest Needs) ที่เกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการคือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ 3) ความต้องการอิสระ และ 4) ความต้องการมีอำนาจ (Steers and Porter. 1987 : 60) ซึ่งรายละเอียดในความต้องการแต่ละชนิดมีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ (Standard of Excellence) หรือพยายามทำดีกว่าบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Robbins. 1983 : 138) ความต้องการความสำเร็จเป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการมีสถานะสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น คนที่มีความต้องการชนิดนี้สูงมักมีลักษณะดังนี้ 1) กล้าเสี่ยงพอสมควร บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักไม่พอใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ต้องใช้ความสามารถ เขาจะเลือกทำในสิ่งที่ยากพอสมควร เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน 2) มีความขยันขันแข็งหรือชอบทำในสิ่งที่แปลก ๆ ใหม่ ๆ มีความมานะบากบั่นในสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตน 3) มีความรับผิดชอบในตนเอง บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพอใจของตนเอง ไม่ชอบให้ใครมาบงการ 4) ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนมีผลอย่างไร 5) คาดการณ์ล่วงหน้าชอบวางแผนระยะยาว เล็งการณ์ไกล (สุเทพ สุนทรเกสซ์. (ผู้แปล) 2518 : 268) ส่วนเฮอร์แมนส์ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงไว้ 10 ประการคือ 1) มีความทะเยอทะยานสูง 2) มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จ 3) มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น 4) อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน 5) แม้งานจะถูกขัดขวางหรือรบกวนก็ยังพยายามทำต่อไป 6) รู้สึกว่าเวลามีค่าและไม่หยุดนิ่ง 7) คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก 8) เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก 9) ต้องการให้เป็นที่รู้จักของคนอื่นจากการทำงานที่ และ 10) พยายามปฏิบัติงานของตนให้ที่อยู่เสมอ (Hermans. 1970 : 353 - 363)

สำหรับความสำคัญของความต้องการความสำเร็จนี้ มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของความต้องการความสำเร็จที่ส่งผลต่องาน เช่น งานวิจัยของแมคคลีแลนคที่วิจัยในปี ค.ศ. 1961 พบว่าความต้องการความสำเร็จมีอิทธิพลต่อความเจริญหรือความเสื่อมของเศรษฐกิจของประเทศ เป็นแรงผลักดันให้ประเทศก้าวไปสู่ความทันสมัย เขาสรุปว่านักธุรกิจและนักลงทุน

ระดับโลกนั้นล้วนมีความต้องการความสำเร็จสูงทั้งสิ้น (Steers and Porter. 1987 : 60) นอกจากนี้ ผลวิจัยของกิเซลลี (Ghiselli. 1971 : 81-82) ก็ได้ยืนยันว่าผู้บริหารธุรกิจอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จล้วนเป็นผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ในอาชีพสูงกว่า บุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงานและผลวิจัยของมาร์เจอร์สันและคากาเบดส์ (Margerison and Kakabades. 1984 : 15 - 16) ได้ศึกษาพบว่าผู้บริหารระดับสูงในบริษัทใหญ่ ๆ มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง ส่วนงานวิจัยของนาถ พันธุ์นาวัน (2518) และนพนธ์ สัมมา (2523) พบว่า เกษตรกรที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีพฤติกรรมรับนวัตกรรมทางเกษตรสูงด้วย ดังนั้น จะพบว่า ในการพัฒนาบุคคลนั้นจะมุ่งเน้นในการพัฒนาให้บุคคลเกิดความต้องการความสำเร็จด้วยเกี่ยวกับเรื่องนี้ แมคคลีแลนค์ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาให้บุคคลในหน่วยงานมีความต้องการความสำเร็จสูง โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ 1) สอนผู้ร่วมงานถึงวิธีคิด พุทธ และการกระทำที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จสูง 2) กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตั้งความหวังให้สูง แต่ต้องระวังเรื่องการวางแผนและความเป็นไปได้ด้วย 3) ให้ความรู้แก่ผู้ร่วมงานในเรื่องราวที่เกี่ยวกับตัวเขาทั้งหลาย 4) สร้างความรักในหมู่คณะให้เกิดขึ้น โดยเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องความสำเร็จ ความหวัง และความล้มเหลว (Steers and Porter. 1987 : 61)

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น เพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และรักษาหน้าซึ่งกันและกันมากกว่าการคำนึงถึงการทำงานโดยตรง (Robbins. 1983 : 138) คนที่มีมิตรสัมพันธ์สูงมักจะเป็นคนที่มีความยินดีเมื่อได้เป็นคนที่ถูกคนรัก และเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีความสนใจในความรู้สึกของคนอื่น และมักชอบทำตามความปรารถนาของกลุ่ม สำหรับผู้บริหารหากมีมิตรสัมพันธ์สูงมักไม่ค่อยดีนัก เพราะจะมีผลทำให้การตัดสินใจไม่ดี เพราะไปคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Steers and Porter. 1987 : 62) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคคลีแลนค์ที่กล่าวว่าความต้องการมีมิตรสัมพันธ์สูงนั้นจะนำไปสู่การบริหารที่ไม่ได้ผล (Glueck. 1980 : 173)

3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ต้องการพ้นจากเครื่องรัดหรือข้อจำกัดทั้งปวง ผู้ที่มีความต้องการอิสระสูงมักมีลักษณะดังนี้ 1) ชอบทำงานคนเดียว 2) ควบคุมงานด้วยตนเอง 3) ไม่ผูกติดกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน 4) ไม่ชอบกฎ ระเบียบใด ๆ ที่ขัดขวางการทำงาน

4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน (Robbins. 1983 : 138) คนที่มีความต้องการด้านนี้สูงมักจะคิดและหาวิธีที่จะได้มาซึ่งอำนาจหาทางใช้อำนาจและอิทธิพลเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้อื่น มีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่มีความต้องการมีอำนาจ เป็นบุคคลที่มีความสามารถที่จะสร้างบรรยากาศขององค์การ ซึ่งจะมีผลทำให้เป็นการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง (McClelland. 1967 : 100 - 110) และผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นล้วนมีความต้องการด้านมีอำนาจสูงทั้งสิ้น (Glueck. 1980 : 172) และแอนครุส ได้วิจัยในปี ค.ศ. 1967 จากกลุ่มตัวอย่างในบริษัท 2 แห่งในเม็กซิโกพบว่า ผู้บริหารทั้ง 2 บริษัทมีความต้องการในอำนาจไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารในบริษัทแรกที่มีค่านิยมถือเอาความสำเร็จของงานเป็นหลัก งานบริษัทจึงดำเนินไปด้วยดี ส่วนผู้บริหารบริษัทที่ 2 ถือค่านิยมเป็นเผด็จการ ตัดสินใจคนเดียว ครอบงำคนอื่นทั้งหมด ไม่มอบความรับผิดชอบให้ลูกน้อง ปรากฏว่ามีอัตราการลาออกจากงานของลูกน้องสูงมาก (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. ม.ป.ป. : 157)

แบบวัดความต้องการของบุคคล

แบบวัดความต้องการที่เห็นได้ชัดเจน (Manifest Needs Questionnaire) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดของสตีเยร์และบราวน์สไตน์ (Steers and Braunstein. 1976 : 251 - 266) ซึ่งมีข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ช่วงคะแนน วัดความต้องการใน 4 ด้าน คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการ

อิสระ และความต้องการมีอำนาจ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ ด้านความต้องการความสำเร็จเท่ากับ 0.72 ด้านความต้องการมีมิตรสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 ด้านความต้องการอิสระเท่ากับ 0.77 และด้านความต้องการมีอำนาจเท่ากับ 0.86

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลนั้น ได้มีผู้ทำการค้นคว้าไว้หลายลักษณะ ทั้งในวงการศึกษาระดับอุดมศึกษาและวงการธุรกิจ เช่น งานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าความต้องการของบุคคลทั้ง 4 ด้านส่งผลให้บุคคลในหน่วยงาน ประสิทธิภาพที่จะคงอยู่ในหน่วยงาน และเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน ได้แก่ งานวิจัยของสตีเยอร์ (Steers. 1977 : 46 - 56) ซึ่งสรุปว่า ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคลส่งผลต่อการคงอยู่และความผูกพันต่อหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญ และเป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่และความผูกพันได้ ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับบาร์โธล (Bartol. 1979 : 55 - 57) ที่พบว่า ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการมีอำนาจ มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคนที่มีความพึงพอใจการทำงานมากอัตราการลาออกจะต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของมอร์ริสและสไนเดอร์ (Morris and Snyder. 1979 : 173 - 178) ที่ศึกษาพบว่า ความต้องการประสบความสำเร็จและความต้องการมีอิสระมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่และความผูกพันกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังมีงานวิจัยอีกหลายเรื่อง ที่พบว่าความต้องการของบุคคลเป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่และความผูกพันต่อหน่วยงานได้ เช่น งานวิจัยของฮูลินและบลัด (Hulin and Blood. 1968) ฮอล และชไนเดอร์ (Hall and Schneider. 1972) กูดเดิล (Goodale. 1973) บูชานัน (Buchanan. 1974) ดูบิน แชมเพอซ์ และพอร์ตเตอร์ (Dubin, Champoux and Porter. 1975) รวมทั้งสตีเยอร์ และสเปนเซอร์ (Steers and Spencer. 1977) (Glisson and Durick. 1988 : 66)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่สนใจศึกษากันมากเรื่องหนึ่งทั้งในวงการอุตสาหกรรมและจิตวิทยาองค์การ (Locke. 1984 : 93) ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (Davis and Newstrom. 1985 : 109) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการที่จะสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ และต้องทำความเข้าใจในปัจจุบันหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งต้องตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์ หรือความเวลา ดังนั้นการวางแผนใจเพียงครั้งเดียวแล้วใช้ตลอดไปย่อมไม่ได้ผลจำต้องปรับประยุกต์ตลอดเวลา (Davis and Newstrom. 1985 : 110)

จุดเริ่มต้นของการสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น สืบเนื่องมาจากการศึกษาของเมโย และคนอื่น ๆ ที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) ในปี ค.ศ. 1930 (Carroll. 1976 : 121) จากนั้นความพึงพอใจในการทำงานได้รับความสนใจที่จะศึกษาอย่างกว้างขวางและนิยามความพึงพอใจในการทำงานได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย เช่น ฮอปพอก (Hoppock. 1935) ให้นิยามความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึง สิ่งที่ผสมผสานของความรู้สึกทางจิตใจ สภาพร่างกายและสภาพแวดล้อมจนเป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจในการทำงานของเขา มอร์ส (Morse. 1955) ให้นิยามความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความ

ต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความเครียดก็จะลดลงหรือหมดไป (Paisal Wangphanich. 1984 : 11) ส่วนสเตรสและเซลส์ (Strauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ และคนจะมีทัศนคติทางบวกกับงานหากเขามีความพึงพอใจในงานสูง และในทางตรงกันข้ามหากคนมีความพึงพอใจในงานต่ำก็จะมีทัศนคติทางลบกับงาน (Robbins. 1983 : 56) แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของล็อก (Locke. 1984 : 103) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองของผลการทำงาน การประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจจะเป็นผลมาจากการประเมินว่าถูกปฏิเสธ ความรู้สึกอึดอัดหรือความรู้สึกเป็นลบกับคุณค่าของงาน ฮอย และมิสเกลก็มีแนวคิดเช่นเดียวกันว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นผลกระทบของความรู้สึกด้านจิตใจที่มีต่องานที่ทำมาแล้ว หรืองานในปัจจุบันเมื่อมีการประเมินบทบาทของงาน (Hoy and Miskel. 1982 : 334)

จากนิยามความพึงพอใจในการทำงานข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลเป็นที่พึงพอใจซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน และจะส่งผลถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จขององค์การอีกด้วย

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งอาจเกิดจากตัวบุคคลเอง หน่วยงาน ลักษณะของงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร สภาพการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนี้ ได้มีผู้ให้ทัศนะไว้หลากหลาย ได้แก่ กิเซลลิ ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือ

- 1) ระดับอาชีพ 2) สถานะทางสังคม 3) อายุ 4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน 5) คุณภาพของการบังคับบัญชา (Ghiselli. 1955 : 430 - 433) ซาเลซนิค (Zalesnik. 1958) ได้พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือรางวัล รางวัลดังกล่าวมี 2 ประเภท คือ รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก เป็นต้น (กิตติมา ปรีดีติติก. 2529 : 325) ส่วนเฮร์สเบอร์ก (Herzberg. 1968) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 6 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และ 6) ความเจริญเติบโตในอนาคต ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มี 10 ประการ คือ 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์การ 2) การบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือน 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) สถานภาพของอาชีพ และ 10) ความมั่นคงในงาน (Sergiovanni and Carver. 1980 : 112) กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 381 - 384) มีแนวคิดคล้ายคลึงกับแนวคิดของล๊อค (Locke. 1984 : 103 - 109) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ทำ 2) ค่าจ้างหรือรายได้ 3) การเลื่อนขั้นตำแหน่ง 4) สภาพการทำงาน 5) การบังคับบัญชา และ 6) องค์การและการบริหาร กิลเมอร์มีความคิดที่ต่างไปจากล๊อคอีกคือ นอกจากปัจจัยทั้ง 6 ประการแล้ว ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ลักษณะทางสังคมของงาน ประโยชน์ เกียรติ และความมั่นคงปลอดภัย ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย ส่วนแนวคิดของล๊อคเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากที่เหมือนกับแนวคิดของกิลเมอร์

ข้างต้น 6 ประการแล้ว ลึกลับยังพบว่าปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและการรวมกันของสมาชิก เป็นปัจจัยที่สำคัญด้วย นอกจากนั้นแล้วยังมีแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 142) ซึ่งได้สรุปว่าปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 7 ประการ คือ

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ
- 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล
- 3) สภาพแวดล้อมที่ต้องการ
- 4) การคึงคูกทางสังคม
- 5) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล
- 6) โอกาสได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และ
- 7) สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคคล

ความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ

ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ สมิท เคนคัล และฮูลิน (Smith, Kendal and Hulin. 1969) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลโดยทั่วไปนั้นมีอยู่ 5 ด้าน (Steers and Porter. 1984 : 430) คือ

1. ลักษณะของงาน (Work Itself) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น
2. รายได้ (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้คุณให้โทษ การใช้เทคนิคในการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะการบริหารของผู้บังคับบัญชา
5. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพที่กระหว่างเพื่อนร่วมงาน

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานมีมากมายมีทั้งเป็นแบบวัดความพึงพอใจโดยรวม หรือวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป และแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะแบบวัดที่นิยมใช้กันแพร่หลายในต่างประเทศบางแบบเท่านั้น

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม (Overall Job Satisfaction Questionnaire) ได้แก่แบบวัดของเบรย์ฟีลด์และรอธ (Brayfield and Rothe. 1951) มีข้อคำถาม 18 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน แบบวัดของบูลล็อก (Bullock. 1952) มี 10 ข้อคำถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน แบบวัด ความพึงพอใจของ มหาวิทยาลัยมินเนโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire) (MSQ) ของไวส์ และคนอื่น ๆ (Weiss and others. 1967) มี 20 ข้อแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน ซึ่งวัดความพึงพอใจภายใน (Intrinsic Satisfaction) และความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic Satisfaction) และแบบวัดของวอร์ คูค และวอล (Warr, Cook and Wall. 1979) วัดความพึงพอใจในงาน 2 ด้านเหมือนของไวส์และคนอื่น ๆ ต่างแต่มีข้อคำถามเพียง 15 ข้อ และแบ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่าเป็น 7 ช่วงคะแนน (Cook and others. 1981 : 16, 19, 21, 32) นอกจากนี้ยังมีแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยรวมสำหรับผู้บริหารของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 334) ซึ่งมีข้อคำถาม 7 ข้อ แบ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน

แบบวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (General Job Satisfaction) มีแบบวัดที่ นิยมใช้ คือ แบบวัดของเทย์เลอร์และโบเวอร์ (Taylor and Bowers. 1972) มีข้อคำถาม 7 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน และแบบวัดของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham. 1975) วัดความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขกับงานที่ทำ มี 5 ข้อคำถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ช่วงคะแนน (Cook and others. 1981 : 25, 27)

สำหรับแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานเฉพาะด้าน (Specific Job Satisfaction) นั้น มีแบบวัดหลายแบบวัด ได้แก่ 1) ดัชนีวัดปฏิกิริยาต่อองค์กร (Index of Organizational Reactions) ของสมิท (Smith. 1962, 1976) มีข้อคำถาม 42 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งเป็น 5 ช่วงคะแนน วัดความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา เอกลักษณะของหน่วยงาน ชนิดของงานที่ทำ ปริมาณงาน สภาพของการทำงาน รางวัลที่เป็นตัวเงิน และอนาคตของอาชีพ

2) แบบวัดความพึงพอใจในความต้องการ (Needs Satisfaction Questionnaire) ของพอร์ตเตอร์ (Porter. 1961, 1962) ซึ่งมีข้อคำถาม 13 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งเป็น 5 ช่วงคะแนน วัดใน 5 ด้านตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่ ความปลอดภัย ด้านสังคม การได้รับการยกย่อง ความมีอิสระ และความสำเร็จ 3) ดัชนีชี้บ่งลักษณะงานที่ทำ (Job Descriptive Index) ของสมิท เคนคัล และฮูลิน (Smith, Kendal and Hulin. 1969) มีข้อคำถาม 72 ข้อ วัดความพึงพอใจในการทำงานใน 5 ด้าน คือ ลักษณะของงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้น

เลื่อนตำแหน่ง และรายได้ 4) แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะที่เกี่ยวกับงาน (Specific Job Satisfaction) ของแฮกแมน และโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham. 1975) มีข้อคำถาม 14 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 7 ช่วงคะแนน วัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน คือ รายได้ ความปลอดภัยในการทำงาน สังคม การบังคับบัญชา และความพอใจในความเจริญก้าวหน้า และ 5) แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะด้านเกี่ยวกับงาน (Facet-Specific Job Satisfaction) ของควินน์ และสเทนส์ (Quinn and Staines. 1979) มีข้อคำถาม 33 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 4 ช่วงคะแนน วัดความพึงพอใจในงาน 6 ด้าน คือ ความสุขสบายในการทำงาน ความท้าทายของงาน รางวัลที่เป็นเงิน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความเพียงพอของทรัพยากร และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Cook and others. 1981 : 39, 46, 48, 63, 65)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงาน (JDI) ของสมิท เคนคัล และฮูลิน ด้วยเหตุผลว่า JDI เป็นเครื่องมือที่สามารถวัดหรืออธิบายลักษณะงานได้กว้างขวางและครอบคลุม และสอดคล้องกับลักษณะงานตลอดจนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา อีกทั้ง JDI

เป็นเครื่องมือที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.80 มีความเที่ยงตรงและสามารถแยกแยะความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลได้

เครื่องมือ JDI นี้นิยมใช้กันกว้างขวางในต่างประเทศ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนไทย นั้นได้มีการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ก่อนนำเครื่องมือไปใช้ ได้มีการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ปรากฏว่าค่าของความเชื่อมั่นแยกตามรายด้านได้ ดังนี้คือ ลักษณะงานค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 การบังคับบัญชาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 รายได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79 และค่าความเชื่อมั่นของด้านเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 0.95 (Paisal Wangphanich. 1984 : 36 - 38)

สำหรับข้อดีของเครื่องมือ JDI นั้น สรุปได้ 4 ประการ คือ 1) เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามสั้น ง่าย สะดวกในการตอบ ไม่ต้องใช้ความสามารถในระดับสูงที่จะต้องอ่าน 2) สามารถใช้ได้หลากหลายประเภทและหลากหลายอาชีพ 3) ใ้ข้อมูลที่กว้างและใช้ได้กับกลุ่มคนขนาดใหญ่ได้ 4) ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำว่าเขามีความพึงพอใจในด้านใดและความพึงพอใจนั้นอยู่ในระดับใด (Heneman and others. 1983 : 152)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานมีมากมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะงานวิจัยที่ชี้บ่งให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานที่สัมพันธ์หรือพยากรณ์ความคงอยู่หรือความผูกพันของบุคคล ที่มีต่อหน่วยงานเท่านั้น

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกจากหน่วยงาน เช่น งานวิจัยของฮ็อม คาร์เตอร์เบอร์กและฮูลิน (Hom, Katerberg and Hulin. 1979 : 280) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานสามารถพยากรณ์การคงอยู่หรือการลาออกได้

อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับของปอร์เตอร์ สเตียร์และมาร์เคย์ (Porter, Steers and Mowday. 1974 : 603) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการคงอยู่หรือลาออกและสามารถแยกกลุ่มทั้งสองได้อย่างชัดเจน ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94-A) ได้ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผูกพันกับหน่วยงานได้ ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับที่สโตนและปอร์เตอร์ได้ศึกษาวิจัยในปี ค.ศ.1975 พบว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ (Steers. 1977 : 47) งานวิจัยของบราวน์ (Brown. 1987 : 2384-A) พบว่าลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ และเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญ และไฟแมน (Faeman. 1988 : 2977-A) พบว่าการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของลูกน้อง อีกทั้งงานวิจัยของกริสสัน และคูริก (Glisson and Durick. 1988 : 61) พบว่าผู้บังคับบัญชาหรือความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลในองค์การ

สภาพแวดล้อมของภารกิจ (Work Environment or Situation)

ในการทำงานโดยปกติแล้ว บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของภารกิจหรือของงานว่าดีหรือไม่เป็นสิ่งสำคัญ สภาพแวดล้อมของภารกิจถูกสร้างขึ้นให้กับคนทำงาน หัวหน้างานที่บังคับบัญชาคนอื่น ๆ และองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน มีอิทธิพลอย่างมากของงานรวมถึงการขึ้นต่อกัน ความรับผิดชอบ การท้าทายและผลประโยชน์ที่ได้รับ อิทธิพลของหัวหน้าในสภาพแวดล้อมของงาน ย่อมเป็นเครื่องกำหนดขั้นในขั้นต้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติในขอบข่ายของการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร การวินิจฉัยสั่งการ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การรับผิดชอบต่อทางการบริหารงาน และในองค์ประกอบบางอย่างขององค์การซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในงาน อันได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ระบบ นโยบาย ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ โครงสร้างของงาน เป็นต้น (อรุณ รักธรรม. 2527 : 8)

สภาพแวดล้อมของภารกิจนั้นเมืองก็ประกอบมากมายดังที่กล่าวข้างต้น แต่ในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาสภาพแวดล้อมของภารกิจตามแนวคิดของฟีคเลอร์เกี่ยวกับสภาพการณ์ว่าเมืองก็ประกอบที่สำคัญ อยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงานหรือสมาชิก 2) โครงสร้างของงาน 3) อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ โดยนำมากำหนดเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจของหัวหน้าภาควิชาดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงาน (Leader-Member Relationship)

ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดของสภาพแวดล้อมของภารกิจ หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในหัวหน้า การยอมรับที่จะเป็นผู้ตาม และการให้ความสนับสนุน การปฏิบัติงานของหัวหน้าก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากหัวหน้าไม่ได้รับความไว้วางใจ การยอมรับ และการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานย่อมทำให้หัวหนารู้สึกอึดอัดที่จะปฏิบัติงาน เกิดความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้ (Fiedler and Garcia. 1987 : 52) หัวหน้าที่ได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป จะสร้างความรู้สึที่ดีที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน และถ้าข้อเสนอหรือแนวคิดของหัวหน้าได้รับการยอมรับจากระดับสูงแล้ว สิ่งเหล่านี้จะเพิ่มความเชื่อมั่นในตัวหัวหน้าเองและผู้ร่วมงานมากยิ่งขึ้น

นอกจากนั้นจะพบว่าหัวหน้าและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการณ์บังคับบัญชาของหัวหน้ามีสูง เพราะความสัมพันธ์จะสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดี และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย (Fiedler, Chemers and Linda. 1976 : 36)

มีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงาน เช่น งานวิจัยของบีชและบีช (Beach and Beach. 1978 : 69 - 74) ได้ทดลองจัดประสบการณ์ของกลุ่มให้แตกต่างกันใน 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงานดีและไม่ดี ลักษณะของ

โครงสร้างของงานดีและไม่ดี อำนาจในตำแหน่งของหัวหน้ามีมากและมีน้อย ผลปรากฏว่าหากในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานสูง และงานวิจัยของมาร์วีย์ เคย์ ปอร์เตอร์ และ คูบิน (Mowday, Porter and Dubin. 1974 : 231) พบว่าลักษณะของสภาพการณ์ของหน่วยงานมีความผูกพันกันสูงกับผลปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

การวัดความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงานทำได้ 3 วิธี (Fiedler and Garcia. 1987 : 53) คือ วิธีที่ 1 ใช้แบบวัดบรรยากาศในการทำงาน (Group Atmosphere) ซึ่งนิยมใช้มานานกว่า 20 ปี แบบวัดนี้มีลักษณะข้อคำถามเป็นคำคู่มีทั้งสิ้น 10 ข้อ โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบ เช่น มีความพอใจ-ไม่พอใจ ให้การสนับสนุน-ไม่ให้การสนับสนุน มีความเป็นมิตร-ไม่มีความเป็นมิตร เป็นต้น วิธีที่ 2 ใช้แบบวัดสภาพการณ์ของงานของฟีดเลอร์ ซึ่งเป็นแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงาน ลักษณะข้อคำถามที่ให้ตอบแบ่งเป็น 5 ช่วงคะแนน มี 8 ข้อ ตัวอย่างเช่น "ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าไม่ค่อยกลมเกลียว" "ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน" เป็นต้น และวิธีสุดท้าย คือ การใช้ดัชนีบ่งชี้ทางสังคมมิติ (Sociometric Indices) เป็นเกณฑ์แสดงถึงการยอมรับของสมาชิกในกลุ่มที่มีต่อหัวหน้า ใน 3 วิธีดังกล่าวพบว่าวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 สามารถวัดสภาพการณ์ ได้ดีกว่าวิธีที่ 3

2. โครงสร้างของงาน (Task Structure)

โครงสร้างของงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับสอง โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจน มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Fiedler and Garcia. 1987 : 53) หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ด้วย นอกจากนี้ จะพบว่างานใดก็ตามหากมีโครงสร้างดี รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่าย

การวัดโครงสร้างของงานนั้นวัดใน 4 ด้านคือ ความชัดเจนของเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานเพื่อสู่เป้าหมาย ทางเลือกที่ดีที่สุดในการดำเนินการ และวิธีการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือ โดยเครื่องมือวัดจะแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ถามโครงสร้างของงานซึ่งมีข้อคำถาม 10 ข้อ แบ่งเป็น 3 ช่วงคะแนน ส่วนตอนที่ 2 มี 2 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 4 ช่วงคะแนน ตอนที่ 2 นี้เป็นการถามเกี่ยวกับประสบการณ์และการผ่านการฝึกอบรม ซึ่งเป็นส่วนที่จะนำไปปรับคะแนนออกจากคะแนนรวมในตอนที่ 1 โดยมีข้อยกเว้นว่าหากคะแนนรวมในตอนที่ 1 มีค่าคะแนนเท่ากับ 6 หรือน้อยกว่า 6 ไม่ต้องเอาคะแนนในตอนที่ 2 นี้ไปหักลบออกจากคะแนนรวมในตอนแรก (Fiedler, Chemers and Linda. 1976 : 49-50)

3. อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ (Position Power)

องค์ประกอบที่ 3 ในสภาพแวดล้อมของภารกิจได้แก่ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ (Haimann, Scott and Connor. 1985 : 159) ผู้นำสามารถมีอำนาจในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันในการทำงาน (Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1981 : 304) ในสายงานบางอย่างผู้นำหรือผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในตำแหน่งได้เต็มที่ เช่น วงการทหาร วงการธุรกิจ และวงการอุตสาหกรรม แต่ในบางวงการจะพบว่าอำนาจในตำแหน่งหน้าที่มีน้อย เช่น หัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัย ทีมงานวิจัย เป็นต้น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ หากข้อเสนอของหัวหน้าได้รับการยอมรับจากผู้บริหารในระดับสูง การสามารถเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของตนเองได้ อำนาจของหัวหน้าในสายตาผู้ร่วมงานจะสูงขึ้น แต่หากผู้ร่วมงานสามารถไปเกาะติดกับผู้บริหารระดับสูงได้เอง อำนาจของหัวหน้าในสายตาของผู้ร่วมงานจะลดลง

อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจของสถาบัน (Institutionalized Power) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ บุคคลนั้นต้องมีความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับเพื่อให้ปฏิบัติสิ่งที่รับผิดชอบให้ลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นอำนาจหน้าที่จึงเป็นเสมือนเครื่องมือเพื่อกระทำสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2525 : 10 - 11) อีกทั้งอำนาจหน้าที่จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อสมาชิกยอมรับด้วยความเต็มใจ

มีคำที่เกี่ยวข้องกับ "อำนาจ" หลายคำ และมีการสับสนในการใช้คำดังกล่าวเหล่านั้น ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้วแต่ละคำมีความหมายแยกจากกันโดยชัดเจนดังนี้

อำนาจ (Power) หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้คนหรือกลุ่มคนได้ทำบางสิ่งบางอย่างหรือทำให้คนหรือกลุ่มคนได้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางหนึ่ง (Luthans. 1981 : 388)

อิทธิพล (Influence) โบลส์ และคาเวนโพท (Boles and Davenport. 1975) ได้ให้ความหมายของอิทธิพลไว้ในหนังสือ Introduction to Educational Leadership ไว้ว่า อิทธิพลเป็นรูปแบบหนึ่งของอำนาจ (Force) และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยที่การกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิดหรือทัศนคติของอีกคนหนึ่ง การจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ ต่างเป็นรูปแบบหนึ่งของอิทธิพล (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2525 : 9)

อำนาจหน้าที่ (Authority) ฟลิปโป (Flippo. 1971) ได้ให้ความหมายของอำนาจหน้าที่ในหนังสือ Principles of Personnel Management ไว้ว่าอำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2525 : 10) อำนาจนี้จะไป-มาตามตำแหน่งของผู้บริหาร บุคคลในมหาวิทยาลัยที่มีอำนาจชนิดนี้ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี และหัวหน้าภาควิชา เป็นต้น

มหาวิทยาลัยเป็นองค์การหนึ่งของสังคมที่มีลักษณะแตกต่างไปจากองค์การธุรกิจทั่วไป สิ่งที่ชี้ให้เห็นชัดเจนก็คือ รูปแบบของอำนาจในมหาวิทยาลัย อำนาจในมหาวิทยาลัยมิได้จับคู่อยู่เฉพาะอำนาจหน้าที่ (Authority) อำนาจที่มีความหมายสำคัญคือ อำนาจเชิงอิทธิพล (Influence)

ซึ่งอาจเกิดกับใครก็ได้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบ ตั้งงานวิจัยของกรอสส์ และกรัมส์ (Gross and Grambsch. 1970) ที่ศึกษาการเปลี่ยนแปลงในองค์การของมหาวิทยาลัยช่วงปี ค.ศ. 1964 - 1971 โดยสำรวจมหาวิทยาลัย 68 แห่ง พบว่า อธิการบดีมีอำนาจมากที่สุด รองลงมาคือ สภามหาวิทยาลัย อาจารย์มีอำนาจในระดับ 7 จาก 16 อันดับ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าอำนาจนั้นกระจายไปที่บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ไม่ใช่อยู่ที่จุดใดจุดหนึ่ง อีกทั้งผลวิจัยพบว่าอำนาจต่าง ๆ จะไม่หยุดนิ่งกับที่ แต่จะแปรเปลี่ยนไปตามสภาพและอำนาจต่าง ๆ ยังมีความแตกต่างกันไปตามรูปแบบและลักษณะของมหาวิทยาลัยอีกด้วย (รสสุคนธ์ พหลเทพ. 2530 : 105)

การวัดอำนาจในตำแหน่งหน้าที่นี้ พีคเลอร์ได้สร้างแบบสอบถามวัดอำนาจในตำแหน่ง โดยแบ่งเป็นมาตราส่วนลิเคอร์ทแบบ 3 และ 2 ช่วงคะแนน มีจำนวนเพียง 5 ข้อ ดังตัวอย่างข้อคำถาม "ข้าพเจ้าสามารถเสนอการลงโทษหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้" คำตอบแบ่งเป็น 3 ตัวเลือกคือ "สามารถทำได้เต็มที่" "เสนอแนะได้แต่ผลไม่แน่นอน" และ "ทำไม่ได้"

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของภารกิจ

สตีเยร์ และคนอื่น ๆ ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ (Work Environment or Situation) ว่าส่งผลต่อการคงอยู่หรือความผูกพันของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานหรือไม่ ผลจากการศึกษาหลายครั้ง สตีเยร์จึงสรุปเป็นแนวคิดหลักได้ว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางภารกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญอย่างแท้จริง (Steers. 1984 : 465) นอกจากนี้มีงานวิจัยของบราวน์ (Brown. 1987 : 2384-A) ที่ศึกษาความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอเรกอนและพอร์ตแลนด์ ได้ศึกษาตัวแปรด้านบุคคล (Individual Factors) สภาพแวดล้อม (Situation) และภูมิหลังของบุคคล (Demographic) ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ได้อย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค แล้วนำผลวิจัยไปกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาภาควิชา และผู้บริหารภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยมีดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าภาควิชาที่กำลังปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยของรัฐส่วนภูมิภาค 3 แห่ง ในปีการศึกษา 2531 จำนวน 247 คน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 92 คน มหาวิทยาลัยขอนแก่น 90 คน และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 65 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปร 4 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

ต่ำกว่า 30 ปี

31 - 45 ปี

สูงกว่า 45 ปี

- 1.3 ภูมิฐานะเดิม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - ภูมิฐานะเดียวกับที่ตั้งของมหาวิทยาลัย
 - ภูมิฐานะเดิมต่างจากที่ตั้งมหาวิทยาลัย
 - 1.4 ระดับเงินเดือน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - ระดับ 4-5
 - ระดับ 6-7
 - สูงกว่าระดับ 7
 - 1.5 ประเภทของภาควิชาที่สังกัด แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - วิทยาศาสตร์ธรรมชาติและเทคโนโลยี
 - วิทยาศาสตร์การแพทย์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ
 - มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 - 1.6 มหาวิทยาลัยที่สังกัด แบ่งเป็น 3 มหาวิทยาลัย คือ
 - มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 - มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 - มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ประกอบด้วย
 - 2.1 ความต้องการความสำเร็จ
 - 2.2 ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์
 - 2.3 ความต้องการอิสระ
 - 2.4 ความต้องการมีอำนาจ

3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 3.1 เพื่อนร่วมงาน
- 3.2 ผู้บังคับบัญชา
- 3.3 ลักษณะงาน
- 3.4 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 3.5 รายได้

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ประกอบด้วย

- 4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน
- 4.2 โครงสร้างของงาน
- 4.3 อำนาจในตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปรตาม คือ สภาพการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม ระดับเงินเดือน มหาวิทยาลัยที่สังกัด และประเภทของภาควิชาที่สังกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความต้องการของบุคคล

2.1 ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามตอนนี้มุ่งวัดความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของหัวหน้าภาควิชาใน 4 ด้าน คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์

ความต้องการอิสระ และความต้องการมีอำนาจ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ ความต้องการแต่ละด้านถามด้านละ 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ คำถามด้านความต้องการความสำเร็จคือ ข้อ 1, 5, 9, 13 และ 17 คำถามด้านความต้องการมีมิตรสัมพันธ์คือ ข้อ 2, 6, 10, 14 และ 18 คำถามด้านความต้องการอิสระคือ ข้อ 3, 7, 11, 15 และ 19 และคำถามด้านความต้องการมีอำนาจคือ ข้อ 4, 8, 12, 16, และ 20 สำหรับคำถาม ข้อ 8, 10, 13, 14, และ 15 เป็นข้อความภาคเสธ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้ต้องการทราบความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความต้องการหรือแนวปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบนั้น ๆ

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

	7	6	5	4	3	2	1
(0) ข้าพเจ้าพยายามที่จะแสดงบทบาทเป็นผู้นำใน ภาควิชา							
(00) หากข้าพเจ้ามีโอกาส ข้าพเจ้าจะเลือกทำงาน กลุ่มมากกว่าทำงานคนเดียว							

2.2 การสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามตอนนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถาม
ความต้องการที่เห็นได้ชัดเจน (Manifest Needs Questionnaire) ของสตีเยร์ และ
บราวน์สไตน์ (Steers and Braunstein. 1976 : 251 - 266) สัมประสิทธิ์ของความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ ด้านความต้องการความสำเร็จเท่ากับ 0.72 ด้านความต้องการมี
มิตรสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 ด้านความต้องการอิสระเท่ากับ 0.77 และด้านความต้องการมีอำนาจ
เท่ากับ 0.86

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน

3.1 ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบวัดความพึงพอใจใน
การทำงานของหัวหน้าภาควิชาที่มีต่อองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานใน 5 ด้าน คือ เพื่อนร่วมงาน
ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ แบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งสิ้น
72 ข้อ ถามด้านเพื่อนร่วมงาน 18 ข้อ ด้านผู้บังคับบัญชา 18 ข้อ ด้านลักษณะงาน 18 ข้อ การ
เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 9 ข้อ และรายได้ 9 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามให้ผู้ตอบพิจารณาข้อความ/คำ
แล้วทำเครื่องหมายในช่องว่างหน้าข้อความ/คำ โดยกำหนดเครื่องหมายดังนี้

- / แทน ข้อความที่บรรยายลักษณะ ขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหัวหน้า
ภาควิชา
- X แทน ข้อความที่ไม่บรรยายลักษณะ ขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง
หัวหน้าภาควิชา
- ? แทน ถ้าผู้ตอบไม่แน่ใจ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความ/คำข้างล่างนี้ว่า บรรยายหรือกล่าวถึงลักษณะงานใน
ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่ท่านทำอยู่หรือไม่ แล้วขีดคำตอบดังนี้

- / ถ้าข้อความนั้น บรรยายลักษณะ งานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่ท่านกำลังทำอยู่
- X ถ้าข้อความนั้น ไม่บรรยายลักษณะ งานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่ท่านกำลังทำอยู่
- ? ถ้าท่านไม่แน่ใจ
0. ลักษณะงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่ท่านทำอยู่เป็นอย่างไร
- นำทำ
- จำเจ
- สร้างสรรค์

3.2 การสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ดัชนีบ่งชี้ลักษณะงาน
ที่ทำ (Job Descriptive Index) ของสมิท เคนดัล และฮูลิน (Smith, Kendal and Hulin.
1969) JDI นี้จัดเป็นเครื่องมือที่มีการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อใช้ในการวัดความพึงพอใจใน
การทำงาน (Paisal Wangphanich. 1984 : 36; citing Locke. 1976) เพราะเป็น
เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นด้านลักษณะงานเท่ากับ
0.86 ด้านผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.90 ด้านรายได้เท่ากับ 0.76 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
เท่ากับ 0.79 และด้านเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 0.95 (Paisal Wangphanich. 1984 : 38)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมของภารกิจ

4.1 ลักษณะแบบสอบถาม แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบสอบถามวัดลักษณะแวดล้อมของภารกิจในภาควิชา ซึ่งมีมาตราวัดแบบลิเคอร์ท คำถามแบ่งเป็น 3 ส่วน แต่ละส่วนมีลักษณะพอสังเขป ดังนี้

4.1.1 คำถามวัดความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าภาควิชากับสมาชิกในหน่วยงาน
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ช่วงคะแนนจำนวน 8 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับสมาชิกในภาควิชาของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียดกว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบนั้น ๆ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

	5	4	3	2	1
(0) ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานกับข้าพเจ้าด้วยดี					
(00) ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา					

4.1.2 คำถามวัดโครงสร้างของงานในภาควิชา ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ 10 ข้อแรกแบ่งเป็น 3 ช่วงคะแนน และ 2 ข้อหลังซึ่งเป็นส่วนของการปรับคะแนนแบ่งเป็น 4 ช่วงคะแนน

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชาของท่าน โปรดพิจารณาข้อถามต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบนั้น ๆ

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

	2	1	0
(0) มีการระบุขั้นตอนในการทำงานในภาควิชาอย่างเหมาะสม			

(00) เมื่อเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมเพื่อการบริหารงาน ในตำแหน่งมากน้อยเพียงใด

<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>0</u>
ไม่ได้รับการฝึกอบรม	ได้รับน้อย	ได้รับปานกลาง	ได้รับมาก

4.1.3 คำถามวัดอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชา มีคำถาม 5

ข้อ 4 ข้อแรกแบ่งเป็น 3 ช่วงคะแนน และข้อสุดท้ายแบ่งเป็น 2 ช่วงคะแนน

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบลักษณะอำนาจในตำแหน่งหน้าที่หัวหน้าภาควิชาของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบนั้น ๆ

(0) ข้าพเจ้าสามารถเสนอการลงโทษ หรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

<u>2</u>	<u>1</u>	<u>0</u>
สามารถทำได้เต็มที่	เสนอแนะได้แต่ผลไม่แน่นอน	ทำไม่ได้

(00) ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา เป็นตำแหน่งที่มีระบุไว้ตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย
แห่งนี้

<u>2</u>	<u>0</u>
มี	ไม่มี

4.2 การสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามตอนนี้ได้พัฒนามาจากเครื่องมือวัดสภาพแวดล้อมของภารกิจของฟิเคเลอร์ เชมเมอร์ และมาซาร์ (Fiedler, Chemers and Marhar. 1976 : 39, 53, 72, 77) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ส่วนที่ 4.1.1 กับ 4.1.2 เท่ากับ .64 และ .77 (Fiedler and Garcia. 1987 : 53, 59)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

5.1 ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามนี้มุ่งวัดความรู้สึกผูกพันของหัวหน้าภาควิชาที่มีต่อภาควิชาและตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 7 ช่วงคะแนน จำนวน 18 ข้อ ข้อ 3, 7, 9, 11, 12, 15, 17 และ 18 เป็นคำถามภาคเสธ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความผูกพันต่อตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียดว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในระบับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

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

	7	6	5	4	3	2	1
(0) ข้าพเจ้าทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้ภาควิชาประสบความสำเร็จ							
(00) ข้าพเจ้าพร้อมที่จะลาออกจากตำแหน่งหัวหน้า ภาควิชา หากมีงานอื่นที่ดีกว่า							

5.3 การสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามตอนนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถาม วัดพันธะผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment Questionnaire) ของปอร์เตอร์ และสมิท (Porter and Smith. 1970) ซึ่งวัดความผูกพันกับหน่วยงานโดยพิจารณาจาก 3 องค์ประกอบคือ 1) ความศรัทธาและการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายของหน่วยงาน 2) ความพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้แก่หน่วยงาน และ 3) ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของหน่วยงานต่อไป ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.93 (Cook and others. 1981 : 84)

การหาคูแฉภาพเครื่องมือ การหาคูแฉภาพของแบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรงและการหาความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ภาษา เนื้อหา และโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถวัดได้ตรงกับ จุดประสงค์ที่ต้องการจะวัด แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม และมีความถูกต้องก่อนนำไปใช้
2. ความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก จำนวน 35 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมา คำนวณค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach. 1970 : 161) ในกรณีนี้ค่า r ต่ำกว่า 0.60 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามใหม่ ก่อนนำไปใช้ เก็บรวบรวมข้อมูล ยกเว้น แบบสอบถามวัดอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมี 5 ข้อคำถามและพัฒนามาจากเครื่องมือของพีคเลอร์ เชมเมอร์และมาซาร์ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้า ภาควิชาเท่ากับ 0.731 แบบสอบถามวัดความต้องการของบุคคลเท่ากับ 0.616 แบบสอบถาม วัดความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานเท่ากับ 0.801 ด้านผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.849 ด้านเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 0.901 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเท่ากับ 0.616 และด้านรายได้

เท่ากับ 0.763 แบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมของภารกิจด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าภาควิชา กับสมาชิกในหน่วยงานเท่ากับ 0.838 ด้านโครงสร้างของงานในภาควิชาเท่ากับ 0.779 และ ด้านอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชาเท่ากับ 0.498

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุมัติและขอความ อนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณาจารย์ทุกคณะในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พร้อมทั้งจัดส่งแบบสอบถามถึงหัวหน้าภาควิชาทุกภาควิชาล่วงหน้า ประมาณ 10 วัน จากนั้นผู้วิจัยได้เดินทางไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง สำหรับบางภาควิชา ที่มีปัญหา เนื่องจากหัวหน้าภาควิชาไปราชการ ผู้ช่วยวิจัยก็ได้เก็บรวบรวมส่งตามมาให้ภายหลัง จำนวนแบบสอบถามที่จัดเก็บ 247 ชุด ได้คืนในสภาพสมบูรณ์ที่สามารถใช้วิเคราะห์ได้ จำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.97

การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมา แล้วทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติ ตั้ง รายละเอียดต่อไปนี้

การตรวจให้คะแนน

คำตอบที่ได้จากเครื่องมือวิจัยแต่ละตอนในฉบับมีเกณฑ์การให้คะแนนแตกต่างกันตามลักษณะ ของเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบสอบถามวัดความต้องการของบุคคล ค่าคำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามตอนนี้มีค่าคะแนนเป็น 7, 6, 5, 4, 3, 2, และ 1 ในกรณีที่คำถามเป็นแบบนิเสธ ค่าของคะแนนจะกลับกัน

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูลกำหนดไว้ดังนี้

- 6.50 - 7.00 หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด
- 5.50 - 6.49 หมายถึง มีความต้องการมาก
- 4.50 - 5.49 หมายถึง มีความต้องการค่อนข้างมาก
- 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความต้องการปานกลาง
- 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความต้องการค่อนข้างน้อย
- 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความต้องการน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด

2. แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน ค่าตอบของแต่ละข้อของแบบสอบถามตอนนี ตรวจสอบให้คะแนนแยกแต่ละด้านโดยคิดคะแนนดังนี้

- คำตอบที่มีเครื่องหมาย / ในข้อคำถามที่เป็นบวก คิดค่าคะแนนเท่ากับ 3
- คำตอบที่มีเครื่องหมาย X ในข้อคำถามที่เป็นลบ คิดค่าคะแนนเท่ากับ 3
- คำตอบที่มีเครื่องหมาย ? ในทุกข้อที่ตอบ คิดค่าคะแนนเท่ากับ 1
- คำตอบที่แตกต่างไปจากข้างต้นนั้น คิดค่าคะแนนเท่ากับ 0

สำหรับรายละเอียดการให้ค่าคะแนนแต่ละข้อมีในคู่มือแบบสอบถามแล้ว

เกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล

กำหนดไว้ดังนี้

- ตั้งแต่ 0 - 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย
- มากกว่า 1 - 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
- มากกว่า 2 - 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานมาก

3. แบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมของภารกิจ แบบสอบถามตอนนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าภาควิชากับสมาชิกในหน่วยงาน โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ยเพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในแต่ละส่วนดังนี้ (Fiedler, Chemers and Marhar. 1976 : 41, 55, 79)

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าภาควิชากับสมาชิกในหน่วยงาน
ใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนนมากกว่า 25	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าภาควิชากับสมาชิกในหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ดี
คะแนน 20 - 25	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าภาควิชากับสมาชิกในหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
คะแนนน้อยกว่า 20	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าภาควิชากับสมาชิกในหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์น้อย

3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับโครงสร้างของงานในภาควิชา ใช้เกณฑ์การให้คะแนน
ดังนี้

คะแนน 6 ลงมา	หมายถึง	โครงสร้างของงานในภาควิชาไม่ดี
คะแนน 7 - 13	หมายถึง	โครงสร้างของงานในภาควิชาดีปานกลาง
คะแนน 14 ขึ้นไป	หมายถึง	โครงสร้างของงานในภาควิชาดี

3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ใช้เกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

คะแนน 3 ลงมา	หมายถึง	มีอำนาจในตำแหน่งหน้าที่น้อย
คะแนน 4 - 6	หมายถึง	มีอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ปานกลาง
คะแนน 7 - 10	หมายถึง	มีอำนาจในตำแหน่งหน้าที่มาก

4. แบบสอบถามวัดการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา คำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามนี้มีค่าคะแนนเป็น 7, 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ในกรณีที่คำถามเป็นแบบนิเสธ ค่าของคะแนนจะกลับกัน

เกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลผลความหมายของข้อมูลกำหนดไว้ดังนี้

6.50 - 7.00	หมายถึง	มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งมากที่สุด
5.50 - 6.49	หมายถึง	มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งมาก
4.50 - 5.49	หมายถึง	มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างมาก
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งปานกลาง
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างน้อย
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งน้อยที่สุด

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมมาได้นั้นเมื่อตรวจให้คะแนนเรียบร้อยแล้ว ได้นำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ของศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยเลือกเฉพาะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานเท่านั้น ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานมีว่า "ระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาที่มีอยู่ในระดับปานกลาง" สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเอาค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

2. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมมติฐานมีว่า "หัวหน้าภาควิชาที่มีคุณลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันมีระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาแตกต่างกัน" สถิติที่ใช้ คือ One-Way ANOVA (Ferguson. 1981 : 234 - 250) และ Z-test (Ferguson. 1981 : 172 - 184)

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 3 สมมติฐานมีว่า "ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา" สถิติที่ใช้คือ สหสัมพันธ์อย่างง่าย และ สหสัมพันธ์พหุคูณ (Ferguson. 1981 : 107 - 114) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่า R ที่มีตัวแปรน้อยกว่ากับตัวแปรมากกว่า โดยใช้ F-test (Guilford. 1965 : 403)

4. การทดสอบสมมติฐานที่ 4 สมมติฐานมีว่า "ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา" สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (Ferguson. 1981 : 472 - 473) ซึ่งเสริมศักดิ์ วิจารณ์ (2520 : 121 - 123) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับคำศัพท์ที่ใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (Partial regression coefficients : b) ซึ่งจะบอกน้ำหนัก (Weights) ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวว่า มีอิทธิพลต่อตัวเกณฑ์มากน้อยเพียงใดในหน่วยข้อมูลดิบ ในกรณีที่ต้องการใช้ในหน่วยคะแนนมาตรฐาน จะเปลี่ยนค่า b ให้เป็นสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized regression coefficients : B) หรือเรียกว่า สัมประสิทธิ์เบต้า (beta coefficients)

2. ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ (Standard error of estimate : S.E.est.) ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้ความใกล้เคียงหรือความสอดคล้องกันของค่าจริงกับค่าพยากรณ์ของตัวเกณฑ์

3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Coefficient of multiple correlation : R) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจริงกับค่าพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ R เป็นตัวบอกความสัมพันธ์ระหว่างตัวเกณฑ์ตัวเดียวกับตัวพยากรณ์หลาย ๆ ตัว ส่วนกำลังสองของ R (Coefficient of multiple determination : R^2) โดยมากมักจะเอาร้อยไปคูณเพื่อทำให้เป็นเปอร์เซ็นต์ นั่นคือ $100 R^2$ ก็คือ เปอร์เซ็นต์ที่ตัวเกณฑ์ขึ้นอยู่กับ หรือถูกอธิบายโดยกลุ่มของตัวพยากรณ์ทั้งหลาย

5. การตรวจสอบสมมติฐานที่ 5 สมมติฐานมีว่า "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่มีความจำเป็นจะต้องพัฒนาในทุกด้าน" สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ซึ่งจะนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของฟิคเลอร์ เชมเมอร์ และมาฮาร์ หากค่าเฉลี่ยที่ได้จากการศึกษาต่ำกว่าระดับปานกลางแสดงว่าปัจจัยนั้นมีความจำเป็นต้องพัฒนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ และเพื่อความสะดวกในการนำเสนอ การแปลผลข้อมูลและความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ดังต่อไปนี้

\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	=	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
R	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	=	สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	=	สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.b	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est	=	ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
a	=	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
X_1	=	เพศ
X_2	=	อายุ
X_3	=	ภูมิลำเนาเดิม
X_4	=	ระดับเงินเคื่อน

X ₅	=	ประเภทของภาควิชาที่สังกัด
X ₆	=	มหาวิทยาลัยที่สังกัด
X ₇ หรือความสำเร็จ	=	ความต้องการความสำเร็จ
X ₈ หรือมิตรสัมพันธ์	=	ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์
X ₉ หรืออิสระ	=	ความต้องการอิสระ
X ₁₀ หรืออำนาจ	=	ความต้องการมีอำนาจ
X ₁₁ หรือเพื่อน	=	เพื่อนร่วมงาน
X ₁₂ หรือนาย	=	ผู้บังคับบัญชา
X ₁₃ หรืองาน	=	ลักษณะงาน
X ₁₄ หรือการเลื่อนขั้น	=	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
X ₁₅ หรือรายได้	=	รายได้
X ₁₆ หรือหัวหน้า-ลูกน้อง	=	ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน
X ₁₇ หรือโครงสร้าง	=	โครงสร้างของงาน
X ₁₈ หรือตำแหน่ง	=	อำนาจในตำแหน่งหน้าที่
Y หรือการคงอยู่	=	สภาพการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา
Fac2 หรือความต้องการ	=	ความต้องการของบุคคล
Fac3 หรือความพึงพอใจ	=	ความพึงพอใจในการทำงาน
Fac4 หรือสภาพแวดล้อม	=	สภาพแวดล้อมของภารกิจ
ภูมิลาเนาเดียวกัน	=	มีภูมิลาเนาเดิมเดียวกับที่ตั้งของมหาวิทยาลัยที่สอน
ภูมิลาเนาอื่น	=	มีภูมิลาเนาเดิมต่างจากที่ตั้งของมหาวิทยาลัยที่สอน
วิทย์ธรรมชาติ	=	ภาควิชาในกลุ่มวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ และเทคโนโลยี
วิทย์สุขภาพ	=	ภาควิชาในกลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์ และวิชาที่ เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

มนุษย์-สังคม	=	ภาควิชาในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มช.	=	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มข.	=	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มอ.	=	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อายุน้อย	=	อายุต่ำกว่า 30 ปี
อายุปานกลาง	=	อายุ 31 - 45 ปี
อายุมาก	=	อายุสูงกว่า 45 ปี
ระดับต่ำ	=	อัตราเงินเดือนระดับ 4 - 5
ระดับปานกลาง	=	อัตราเงินเดือนระดับ 6 - 7
ระดับสูง	=	อัตราเงินเดือนสูงกว่าระดับ 7

ตอนที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำเสนอนี้ประกอบด้วยจำนวนข้อมูลและลักษณะของข้อมูลดังต่อไปนี้

จำนวนข้อมูล

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาได้จากประชากรที่เป็นหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สามารถใช้วิเคราะห์ได้มีจำนวน 200 ชุด จำแนกตามมหาวิทยาลัยปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนร้อยละ ของข้อมูลที่จัดเก็บและที่เก็บได้จำแนกตามมหาวิทยาลัย

แหล่งข้อมูล	จำนวนที่จัดเก็บ	จำนวนที่เก็บได้	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	92	68	73.91
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	90	78	86.66
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	65	54	83.07
รวม	247	200	80.97

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าจำนวนข้อมูลที่จัดเก็บได้มา ใช้วิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้น 200 ชุด จากการจัดเก็บ 247 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.97 หากจำแนกตามมหาวิทยาลัย ปรากฏว่ามีตัวแทนของแต่ละกลุ่มจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร้อยละ 86.66, 83.07 และ 73.91 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีข้อมูลเพียงพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรในการวิจัยได้

ลักษณะของข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ เมื่อนำมาจำแนกตามลักษณะชีวสังคมของผู้ตอบ ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐานแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชีวสังคม

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>	ชาย	127	63.5
	หญิง	73	36.5
	รวม	200	100.0
<u>อายุ</u>	น้อย (ต่ำกว่า 30 ปี)	9	4.5
	ปานกลาง (31 - 45 ปี)	137	68.5
	มาก (สูงกว่า 45 ปี)	54	27.0
	รวม	200	100.0
<u>ภูมิลำเนาเดิม</u>	ภูมิลำเนาเดียวกัน	69	34.5
	ภูมิลำเนาอื่น	131	65.5
	รวม	200	100.0

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>ระดับเงินเดือน</u>		
ต่ำ (ระดับ 4 - 5)	39	19.5
ปานกลาง (ระดับ 6 - 7)	79	39.5
สูง (ระดับสูงกว่า 7)	82	41.0
รวม	200	100.0
<u>ประเภทของภาควิชาที่สังกัด</u>		
วิทยาศาสตร์ธรรมชาติและเทคโนโลยี	59	29.5
วิทยาศาสตร์การแพทย์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ	95	47.5
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	46	23.0
รวม	200	100.0
<u>มหาวิทยาลัยที่สังกัด</u>		
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	68	34.0
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	78	39.0
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	54	27.0
รวม	200	100.0

จากตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐานที่แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบ จำแนกได้ดังนี้

เพศ หัวหน้าภาควิชาที่เป็นเพศชายมีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 หัวหน้าภาควิชาที่เป็นเพศหญิงจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5

อายุ หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุน้อย คือ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีเพียง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุปานกลาง คือ มีอายุระหว่าง 31 - 45 ปี มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุมากหรืออายุสูงกว่า 45 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27

ภูมิลำเนาเดิม หัวหน้าภาควิชาที่มีภูมิลำเนาเดิมเป็นที่เดียวกับที่ตั้งของมหาวิทยาลัยที่สอนจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และหัวหน้าภาควิชาที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างจากที่ตั้งของมหาวิทยาลัยมีจำนวนถึง 131 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5

ระดับเงินเดือน หัวหน้าภาควิชาที่อยู่ในระดับ 4 - 5 หรืออยู่ในกลุ่มระดับเงินเดือนต่ำมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 หัวหน้าภาควิชาที่อยู่ในระดับ 6 - 7 หรือกลุ่มระดับเงินเดือนปานกลาง มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และหัวหน้าภาควิชาที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า 7 หรือกลุ่มระดับเงินเดือนสูง มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41

ประเภทของภาควิชาที่สังกัด หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มวิทยาศาสตร์ธรรมชาติและเทคโนโลยีตอบแบบสอบถาม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 กลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 และกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23

มหาวิทยาลัยที่สังกัด หัวหน้าภาควิชาที่ตอบแบบสอบถามเป็นหัวหน้าภาควิชาจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34 จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39 และจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27

ตอนที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นตอน ๆ ตามลำดับข้อของสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแต่ละข้อต่างก็ใช้วิธีการทางสถิติที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า "ระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาที่มีอยู่ในระดับปานกลาง" วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำค่าเฉลี่ยของระดับตามต้องการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาที่จำแนกตามชีวสังคมไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ แล้วจะระดับความคงอยู่ของหัวหน้าภาควิชา ผลการวิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาโดยภาพรวม และแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยชีวสังคม ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาโดย
จำแนกตามชื่อสังคม

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับการคงอยู่ใน ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา
<u>ประชากร</u>	5.0258	.6879	ค่อนข้างมาก
<u>เพศ</u>			
ชาย	5.0109	.6690	ค่อนข้างมาก
หญิง	5.0518	.7236	ค่อนข้างมาก
<u>อายุ</u>			
น้อย (ต่ำกว่า 30 ปี)	4.8765	.4761	ค่อนข้างมาก
ปานกลาง (31 - 45 ปี)	5.0324	.6780	ค่อนข้างมาก
มาก (สูงกว่า 45 ปี)	5.0340	.7477	ค่อนข้างมาก
<u>ภูมิลำเนาเดิม</u>			
ภูมิลำเนาเดียวกัน	5.0032	.8392	ค่อนข้างมาก
ภูมิลำเนาอื่น	5.0377	.5963	ค่อนข้างมาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับการคงอยู่ใน ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา
<u>ระดับเงินเดือน</u>			
ต่ำ (ระดับ 4 - 5)	4.7464	.7398	ค่อนข้างมาก
ปานกลาง (ระดับ 6 - 7)	5.0921	.6364	ค่อนข้างมาก
สูง (ระดับสูงกว่า 7)	5.0949	.6850	ค่อนข้างมาก
<u>ประเภทของภาควิชาที่สังกัด</u>			
วิทยาศาสตร์ธรรมชาติและเทคโนโลยี	5.0857	.6700	ค่อนข้างมาก
วิทยาศาสตร์การแพทย์และวิชาที่ เกี่ยวข้องกับสุขภาพ	4.9865	.7386	ค่อนข้างมาก
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	5.0302	.6055	ค่อนข้างมาก
<u>มหาวิทยาลัยที่สังกัด</u>			
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	5.1070	.5287	ค่อนข้างมาก
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	4.9124	.8098	ค่อนข้างมาก
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	5.0874	.6629	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 7 แสดงว่า การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาของมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค มีอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะแยกวิเคราะห์ตามเพศ อายุ ระดับเงินเดือน ประเภทของภาควิชา ที่สังกัด หรือมหาวิทยาลัยที่สังกัด ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน

สรุปผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 ปรากฏผล คือ ระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค มีอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา มีอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า "หัวหน้าภาควิชาที่มีคุณลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาแตกต่างกัน" วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่า Z (Z-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Student-Newman-Keuls

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่เพศ และ ภูมิภาคเป็นาเคิมแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ทดสอบความแตกต่างของการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่เพชรและภูมิลำเนาเดิม
แตกต่างกัน

ตัวแปร	การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	Z	นัยสำคัญที่ระดับ
<u>เพชร</u>			
ชาย	N	127	
	\bar{X}	5.0109	
	S.D.	0.6690	- .39 -
หญิง	N	73	
	\bar{X}	5.0518	
	S.D.	0.7236	
<u>ภูมิลำเนาเดิม</u>			
ภูมิลำเนาเดียวกัน	N	69	
	\bar{X}	5.0032	
	S.D.	0.8392	- .30 -
ภูมิลำเนาอื่น	N	131	
	\bar{X}	5.0377	
	S.D.	0.5963	

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นถึงระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่มีเพศต่างกัน และมีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน แต่ระดับการคงอยู่ในตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ประเภทของภาควิชาที่สังกัด และมหาวิทยาลัยที่สังกัดแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสภาพการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ประเภทของภาควิชาที่สังกัด และมหาวิทยาลัยที่สังกัดแตกต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
<u>อายุ</u>	ระหว่างกลุ่ม	2	0.2101	.1051	.2203	-
	ภายในกลุ่ม	197	93.9558	.4769		
	รวม	199	94.1659			
<u>ระดับเงินเดือน</u>	ระหว่างกลุ่ม	2	3.7822	1.8911	4.1218	.05
	ภายในกลุ่ม	197	90.3838	.4588		
	รวม	199	94.1659			

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
<u>ประเภทของภาควิชาที่สังกัด</u>	ระหว่างกลุ่ม	2	0.3588	.1794	.3767	-
	ภายในกลุ่ม	197	93.8071	.4762		
	รวม	199	94.1659			
<u>มหาวิทยาลัยที่สังกัด</u>	ระหว่างกลุ่ม	2	1.6570	.8285	1.7643	-
	ภายในกลุ่ม	197	92.5089	.4696		
	รวม	199	94.1659			

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุแตกต่างกัน ประเภทของภาควิชาที่สังกัดแตกต่างกัน และอยู่ในมหาวิทยาลัยต่างกัน มีการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันชัดเจนขึ้น จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Student-Newman-Keuls ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน

ระดับเงินเดือน		ต่ำ	ปานกลาง	สูง
	\bar{X}	4.7464	5.0921	5.0949
ต่ำ	4.7464	-	.3457*	.3485*
ปานกลาง	5.0921		-	.0028
สูง	5.0949			-

* นัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนต่ำ มีการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาต่ำกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง และหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ระดับการคงอยู่ของหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนปานกลางกับระดับเงินเดือนสูงไม่มีความแตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปรากฏผลสำคัญดังนี้

1. หัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนสูง และระดับเงินเดือนปานกลาง มีระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชามากกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนต่ำ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้
2. หัวหน้าภาควิชาที่มี เพศ ภูมิลำเนาเดิม อายุ ประเภทของภาควิชาที่สังกัด และมหาวิทยาลัยที่สังกัดแตกต่างกัน แต่ระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยส่วนนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า "ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา" หากการทดสอบโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรอิสระ 18 ตัวกับการคงอยู่ และหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มปัจจัย ทั้ง 4 กับการคงอยู่ โดยจะนำเสนอผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกัน (intercorrelation) ของตัวแปรอิสระแต่ละกลุ่มปัจจัย และนำเสนอผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของตัวแปรอิสระทั้ง 18 ตัวด้วย

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวิตสังคมกับการคงอยู่ ปรากฏผล

ตาราง 11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคมกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y
X ₁	1.0000	-.0080	-.0833	-.1764**	.1259	.0816	.0286
X ₂		1.0000	-.0711	.4725***	.0259	-.2106**	.0253
X ₃			1.0000	.0399	.0658	-.0788	.0239
X ₄				1.0000	-.0482	-.3181***	.1614*
X ₅					1.0000	-.1595	-.0336
X ₆						1.0000	-.0206
Y							1.0000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านชีวสังคม อันได้แก่ เพศ อายุ ภูมิฐานะเดิม ระดับเงินเดือน ประเภทของภาควิชาที่สังกัด และมหาวิทยาลัยที่สังกัด กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.0336$ ถึง $.1614$ โดยที่ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการของบุคคลกับการคงอยู่ ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการของบุคคลกับการคงอยู่ในตำแหน่ง
หัวหน้าภาควิชา

ตัวแปร	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y
X ₇	1.0000	.3434 ^{***}	-.0612	.1129	.5033 ^{***}
X ₈		1.0000	-.2516 ^{***}	.0070	.2712 ^{***}
X ₉			1.0000	.3966 ^{***}	-.1186
X ₁₀				1.0000	.1610 [*]
Y					1.0000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยความต้องการของบุคคลกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.1186$ ถึง $.5033$ โดยที่ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ และความต้องการมีอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการคงอยู่ ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวแปร	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	Y
X ₁₁	1.0000	.2063**	.3892***	.2643***	.2178***	.3780***
X ₁₂		1.0000	.1904**	.3212***	.2720***	.1870**
X ₁₃			1.0000	.1781**	.2247***	.6436***
X ₁₄				1.0000	.2965***	.1415*
X ₁₅					1.0000	.2984***
Y						1.0000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .1415 ถึง .6436 โดยที่ลักษณะงานเพื่อนร่วมงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจกับการคงอยู่ ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวแปร	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	Y
X ₁₆	1.0000	.4430 ^{***}	.2695 ^{***}	.5013 ^{***}
X ₁₇		1.0000	.2987 ^{***}	.3966 ^{***}
X ₁₈			1.0000	.2027 ^{**}
Y				1.0000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชามีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .2027 ถึง .5013 โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน และโครงสร้างของงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกัน (intercorrelation) ของตัวปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 18 ตัว กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา โดยนำเสนอในภาพรวมปรากฏผลดังตาราง 15

ตาราง 15 สัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน สภาวะแวดล้อมทางการศึกษา อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	Y
X ₁	1.0000	-.0086	-.0833	-.1764**	.1259	.0816	-.0173	-.1122	-.0011	-.0932	.1431*	.1379	-.0714	.0907	.2251***	-.0170	.0466	.0984	.0286
X ₂	1.0000	-.0711	.4725***	.0259	-.2106**	.0287	-.0449	-.1652**	.0170	.1025	-.0848	.1598*	-.0704	.0710	.0361	.2218***	.1509*	.0253	
X ₃	1.0000	.0399	.0658	-.0788	-.0225	-.1070	.1134	.0126	-.0671	.0880	.0660	.0316	-.0320	-.0223	-.0234	.0451	.0239		
X ₄	1.0000	-.0482	-.3181***	.1736***	.1219	-.0801	.1250	.0720	-.0187	.2379***	-.0355	.1087	.0852	.2268***	.1394	.1614*			
X ₅	1.0000	-.1595*	.0494	.0339	-.0726	-.0681	.0998	-.0270	.0674	-.1102	.0021	-.0004	.1353	-.0680	-.0336				
X ₆	1.0000	-.0921	-.1207	.0515	.0293	.0211	-.0034	-.1673**	-.0459	-.1225	.0013	-.0738	.0739	-.0206					
X ₇	1.0000	.3434***	-.0612	.1129	.2249***	.1456*	.3847***	.0854	.1433*	.2079**	.3018***	.1608*	.5033***						
X ₈	1.0000	-.2516***	.0070	.1480*	.0394	.1553*	.1529*	.0888	.1696**	.1397	.1138	.2712***							
X ₉	1.0000	.3966***	-.1278	-.0904	-.0919	-.1288	-.1120	-.1468*	-.0570	-.1381	-.1186								
X ₁₀	1.0000	-.0017	.0525	.1254	-.0153	.0035	-.0083	.0438	.0564	.1610*									
X ₁₁	1.0000	.2063**	.3892***	.2643***	.2178***	.6117***	.3573***	.2586***	.3780***										
X ₁₂	1.0000	.1904**	.3212**	.2720**	.1012	.0317	.1969**	.1870**											
X ₁₃	1.0000	.1781**	.2247***	.4534***	.4109***	.2187***	.6436***												
X ₁₄	1.0000	.2965***	.2301***	.1092	.2132**	.1415*													
X ₁₅	1.0000	.2940***	.2458***	.1842**	.2984														
X ₁₆	1.0000	.4430***	.2695***	.5013															
X ₁₇	1.0000	.2987***	.3966***																
X ₁₈	1.0000	.2027**																	
Y																			1.0000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างกลุ่มปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มปัจจัยด้านชีวสังคม ความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของภารกิจ กับสภาพการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวแปร	จำนวนตัวพยากรณ์	R	นัยสำคัญที่ระดับ
ปัจจัยด้านชีวสังคม	6	.1874	--
ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล	4	.5387	.001
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	.6743	.001
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ	3	.5386	.001

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ส่วนกลุ่มปัจจัยด้านชีวสังคมไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3. ปราบกฎผลสำคัญดังนี้

1. ผลการคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านชีวสังคม ความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของภารกิจกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ปรากฏว่า กลุ่มปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของภารกิจ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนกลุ่มปัจจัยด้านชีวสังคมไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา พบว่าที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ รายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน และโครงสร้างของงาน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับเงินเดือน ความต้องการมีอำนาจ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

สรุปผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า "ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา" ทำการทดสอบโดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Step-wise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของกลุ่มปัจจัยและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ดังนี้

1. การหาอำนาจพยากรณ์ของกลุ่มปัจจัยด้านชีวสังคม ด้านความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของภารกิจ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา โดยนำกลุ่มปัจจัยทั้ง 4 กลุ่ม ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์จากปัจจัยทั้ง 4 ที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ โดยพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัย ได้ตัวพยากรณ์ที่ดี 3 ปัจจัย ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 17 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา

ตัวพยากรณ์	R	นัยสำคัญที่ระดับ
Fac3	.5408	.001
Fac3 Fac4	.6088	.001
Fac3 Fac4 Fac2	.6586	.001

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .5408 ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีถัดมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ โดยที่เมื่อรวมกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานแล้ว มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .6088 ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีถัดมา คือ ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อรวมกับปัจจัยตัวอื่น ๆ แล้ว เท่ากับ .6586 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ค่าสถิติของปัจจัย 3 ด้านที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ดีที่สุด
ปรากฏผลดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าสถิติของปัจจัย 3 ด้าน ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้า
ภาควิชา

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	.0086	1.7689	.3175	23.632	.001
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	.0244	5.0237	.3162	23.623	.001
ปัจจัยด้านความต้องการ	.3435	.0735	.2558	21.806	.001
	R	=	0.6585		
	S.E.est	=	0.5216		
	a	=	1.1660		

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ทุกตัว มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ตัว คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมของภารกิจ และความต้องการของบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์เท่ากับ .3175, .3162 และ .2558 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่ระหว่างตัวแปรกับตัวพยากรณ์ เท่ากับ .6585 และมีความคลาดเคลื่อน

ของการพยากรณ์เท่ากับ .5216 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมของภารกิจ และปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาได้ 43.37 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 43.37 เปอร์เซ็นต์

2. การหาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัย ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา โดยนำปัจจัยรายด้านของแต่ละกลุ่ม ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน เริ่มจากนำปัจจัยด้านชีวสังคม จำนวน 6 ตัว เข้าสู่สมการพยากรณ์ครั้งที่ 1 จากนั้นนำปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล จำนวน 4 ตัว เข้าสู่สมการพยากรณ์ครั้งที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 5 ตัว เข้าสู่สมการพยากรณ์ครั้งที่ 3, 4 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ จำนวน 3 ตัว เข้าสู่สมการพยากรณ์ครั้งที่ 5 ผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 19

ตาราง 19 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปรต่าง ๆ ในปัจจัย 4 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวพยากรณ์	R	นัยสำคัญที่ระดับ
X_4	.1614	.05
X_4 X_7	.5089	.001
X_4 X_7 X_{13}	.7099	.001
X_4 X_7 X_{13} X_{15}	.7150	.001
X_4 X_7 X_{13} X_{15} X_{16}	.7417	.001

ตาราง 20 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่คิดที่สุด 5 ตัว จากปัจจัย 4 ด้าน ที่ใช้ในการพยากรณ์การ
คงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ระดับเงินเดือน	-.0515	.0458	-.0165	.110	-
ความต้องการความสำเร็จ	.2135	.0391	.2861	29.705	.001
ลักษณะงาน	.0307	4.3577	.4121	49.732	.001
รายได้	.0113	5.7931	.0998	3.853	.05
หัวหน้า - ลูกน้อง	.0265	6.4752	.2270	16.755	.001
	R	=	0.7417		
	S.E.est	=	0.4672		
	a	=	1.8445		

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ที่ดีที่สุด คือ ลักษณะงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .4121 ตัวพยากรณ์ที่คิดถัดมา คือ ความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน รายได้ และระดับเงินเดือน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .2861, .2270, .0998 และ -.0165 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์ และตัวพยากรณ์ เท่ากับ .7417 และค่าความความเคลื่อนไหวเนื่องจากการพยากรณ์

เท่ากับ .4672 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ 55.01 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 55.01 เปอร์เซ็นต์

3. การคัดเลือกหาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากทุกตัวแปรที่ศึกษาเพื่อพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา โดยนำปัจจัยรายด้านทั้ง 18 ตัว ($X_1 - X_{18}$) ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน และนำเข้าสู่สมการพยากรณ์ 3 ครั้ง ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์ทั้ง 18 ตัว ที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาปรากฏผลดังตาราง 21

ตาราง 21 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวพยากรณ์	R	นัยสำคัญที่ระดับ
X_{13}	.6436	.001
$X_{13} \quad X_7$.7007	.001
$X_{13} \quad X_7 \quad X_{16}$.7356	.001

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .6436 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวพยากรณ์ที่ตรงลงมา

คือ ความต้องการความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสม เท่ากับ .7356 และ .7007 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ตัว ที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาปรากฏผลดังตาราง 22

ตาราง 22 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของตัวพยากรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ลักษณะงาน	.0311	4.2933	.4179	52.696	.001
ความต้องการความสำเร็จ	.2166	.0391	.2902	30.610	.001
หัวหน้า - ลูกน้อง	.0293	6.3424	.2514	21.420	.001
	R	=	0.7356		
	S.E.est	=	0.4695		
	a	=	1.8817		

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า เมื่อวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาทั้ง 18 ตัว พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ลักษณะงาน โดยมีความสัมพันธ์การพยากรณ์เท่ากับ .4179 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดรองลงมาคือ ความต้องการความสำเร็จกับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน โดยมีความสัมพันธ์การพยากรณ์เท่ากับ .2902 และ .2514 ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ทุกค่าสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ 3 ตัว กับตัวเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .7356 มีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ .4695 ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายการแปรปรวนของการคงอยู่ได้ 54.11 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ เท่ากับ 54.11 เปอร์เซ็นต์

ในการนำตัวแปรทั้ง 18 ตัว ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา พบว่าตัวแปรทั้ง 18 ตัว สามารถเข้าสู่สมการพยากรณ์ได้ทั้งหมด โดยแต่ละตัวมีค่าสถิติ ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 ค่าสถิติของตัวแปร 18 ตัว ที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ตำแหน่ง	-.0228	.0249	-.0491	.840	-
ภูมิลาเนาเดิม	.0630	.0716	.0436	.774	-
อำนาจ	.0760	.0372	.1104	4.160	.05
มหาวิทยาลัยที่สังกัด	.0635	.0468	.0720	1.841	-
เพศ	.1224	.0752	.0859	2.647	-

ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความสำเร็จ	.1814	.0414	.2431	19.149	.001
การเลื่อนขั้น	-.0122	8.9223	-.0745	1.892	-
ประเภทของภาควิชาที่สังกัด	-.0896	.0482	-.0943	3.456	-
อายุ	-.0943	.0769	-.0706	1.502	-
หัวหน้า - ลูกน้อง	.0251	7.9129	.2150	10.066	.001
นาย	.0010	3.3296	.0161	.090	-
มิตรสัมพันธ์	.0723	.0460	.0853	2.466	-
รายได้	.0109	6.2541	.0956	3.039	-
อิสระ	-.0671	.0458	-.0832	2.149	-
โครงสร้าง	.0110	.0106	.0612	1.070	-
ระดับเงินเดือน	.0136	.0543	.0148	.063	-
งานเพื่อน	.0317	4.5327	.4255	49.018	.001
	R	=	0.7696		
	S.E.est	=	0.4605		
	a	=	1.8970		

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า ตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจทำนายที่ดีที่สุด เรียงตามลำดับ คือ ลักษณะงาน ความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน และความต้องการมีอำนาจ โดยมีสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับตาราง 22 นอกไปจากนั้น ความต้องการมีอำนาจยังเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถัดมาอีกด้วย แต่สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ 18 ตัว กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา มีค่าเท่ากับ .7697 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ตัว ในตาราง 22 กับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ ทั้ง 18 ตัว ในตาราง 23 ปรากฏว่าได้ค่าของ F เท่ากับ 1.47 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นแสดงว่าตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ตัว คือ ลักษณะงาน ความต้องการ ความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงานมีอำนาจพยากรณ์ไม่แตกต่างกับการใช้ตัวพยากรณ์ทั้ง 18 ตัว

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปรากฏผลสำคัญดังนี้

1. เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ในภาพรวมแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจและปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ตามลำดับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ เท่ากับ .6585 และปัจจัยทั้ง 3 นี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ได้ 43.37 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 43.37 เปอร์เซ็นต์
2. เมื่อพิจารณาหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในแต่ละปัจจัยพบว่า ระดับเงินเดือนมีอำนาจพยากรณ์ ที่ดีที่สุดของปัจจัยชีวสังคม ความต้องการความสำเร็จมีอำนาจพยากรณ์ ที่ดีที่สุดของปัจจัยความต้องการของบุคคล ลักษณะงานและรายได้ มีอำนาจพยากรณ์ ที่ดีที่สุดของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดของปัจจัยสภาพแวดล้อมของภารกิจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์เท่ากับ .7417

โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 5 นี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ได้ 55.01 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 55.01 เปอร์เซ็นต์

3. เมื่อนำตัวแปรทั้ง 18 ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ เพื่อวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .4179 ตัวพยากรณ์ที่รองลงมา คือ ความต้องการความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .2902 และ .2514 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ 3 ตัว กับตัวเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .7356 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ 54.11 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 54.11 เปอร์เซ็นต์

4. เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่แล้วพบว่า อำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน อำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดถัดมา คือ ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ในระดับเดียวกัน และปัจจัยด้านชีวสังคมมีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่แต่ละปัจจัยมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดบางตัวเท่านั้น

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานการวิจัยข้อ 5 ที่ว่า "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา มีความจำเป็นจะต้องพัฒนาในทุกด้าน" ทำการตรวจสอบด้วยการหาค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ซึ่งจะนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของ

ฟิคเลอร์ เซมเมอร์ และมาซาร์ คั่งรายละเอียดที่ปรากฏในบทที่ 3 แล้ว หากค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับปานกลาง หรือต่ำกว่าปานกลาง แสดงว่าปัจจัยนั้น ๆ จำเป็นต้องพัฒนา ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา กับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ปรากฏผลดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา กับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่ส่งผล	X	S.D.	ระดับ	ความจำเป็นต้องพัฒนา
<u>ปัจจัยด้านชีวิตสังคม</u>				
ระดับเงินเดือน	5.025	.687	-	-
<u>ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล</u>				
ความต้องการความสำเร็จ	5.473	.922	ค่อนข้างมาก	-
<u>ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน</u>				
ลักษณะงาน	35.040	9.225	ปานกลาง	มี
รายได้	16.445	6.037	ปานกลาง	มี
<u>ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ</u>				
หัวหน้า - ลูกน้อง	29.515	5.893	ดี	-

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ซึ่งอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา ได้แก่ ตัวแปรด้านลักษณะงาน และรายได้ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 5 ปรากฏผล คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ซึ่งอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา ได้แก่ ลักษณะงาน และรายได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 5 ที่ตั้งไว้เป็นเพียงบางส่วน

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เนื้อหาของบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญของการวิจัยทั้งหมด โดยแบ่งเป็นบทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

บทย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค เพื่อนำผลวิจัยไปกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาภาควิชา และผู้บริหารระดับภาควิชา ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาตัวแปรอิสระ 4 กลุ่ม ที่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา คือ ปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วยตัวแปร เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม ระดับเงินเดือน ประเภทของภาควิชาที่สังกัด และมหาวิทยาลัยที่สังกัด ปัจจัยกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการมีอำนาจ ปัจจัยกลุ่มที่ 3 คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ปัจจัยกลุ่มสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ประกอบด้วยตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ประชากรในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในปีการศึกษา 2531 ทุกภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐส่วนภูมิภาค 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้แบบสอบถามให้หัวหน้าภาควิชาเป็นผู้ตอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้มา

วิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานทั้ง 5 ข้อที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ค้นพบนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคในปัจจุบัน อีกทั้งจะเอื้อประโยชน์ต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคที่จะจัดตั้งขึ้นในอนาคตอีกด้วย

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อให้ได้คำตอบของปัญหาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยไว้

4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค
3. เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค
4. เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อที่จะส่งเสริมการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากรที่ศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าภาควิชา ปีการศึกษา 2531 ทุกภาควิชา ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 247 คน โดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับชีวสังคมของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา แบบสอบถามตอนนี้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรของปอร์เตอร์และสมิท ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความต้องการของบุคคลใน 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการมีอำนาจ แบบสอบถามตอนนี้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัดความต้องการที่เห็นได้ชัดเจนของสเคียร์และบราวน์สไตน์ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ แบบสอบถามตอนนี้พัฒนามาจากดัชนีบ่งชี้ลักษณะงานที่ทำของสมิท เคนคัล และฮูลิน และตอนสุดท้ายของแบบสอบถาม เป็นการถามถึงสภาพแวดล้อมของภารกิจใน 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าภาควิชา กับสมาชิกในภาควิชา โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ แบบสอบถามตอนนี้พัฒนามาจากเครื่องมือวัดสภาพแวดล้อมของภารกิจของฟิคเลอร์ เชมเมอร์ และมาฮาร์ ลักษณะของแบบสอบถามทั้ง 5 ตอน เป็นแบบเลือกตอบ และให้เติมค่าในส่วนของชีวส์สังคม เฉพาะประเภทของภาควิชาที่สังกัด มาตรฐานประมาณค่าที่ใช้ในแบบสอบถาม เป็นแบบ 7 ช่วงคะแนน 5 ช่วงคะแนน 4 ช่วงคะแนน และ 3 ช่วงคะแนน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 141 ข้อ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ ได้ดำเนินการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยทดลองใช้กับหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา และพิษณุโลก จำนวน 35 คน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง .616 - .901 ยกเว้นแบบสอบถามอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งมีข้อคำถามเพียง 5 ข้อ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ .498

สำหรับการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณาจารย์ทุกคณะ พร้อมกับจัดส่งแบบสอบถามถึงหัวหน้าภาควิชาทุกภาควิชาไปล่วงหน้า และกำหนดวันขอรับคืน โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในแต่ละมหาวิทยาลัย สำหรับข้อมูลบางส่วนที่รับคืนด้วยตนเองไม่ได้ เนื่องจากหัวหน้าภาควิชาไปราชการ ผู้ช่วยวิจัยก็จะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลส่งมาให้ผู้วิจัยในภายหลัง ข้อมูลที่ได้รับคืนและอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พอที่

จะนำมาใช้วิเคราะห์ผลได้ จำนวน 200 ชุด จากจำนวนที่จัดเก็บทั้งสิ้น 247 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.97

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ของศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร การคำนวณค่าสถิติเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยหลายอย่าง ได้แก่ สถิติพื้นฐาน สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ การทดสอบค่าระดับเงินเคียน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน การเปรียบเทียบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์น้อยตัวกับตัวพยากรณ์มากตัว โดยใช้ F-test

สรุปผล

ผลการวิจัย และผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้กล่าวโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. หัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ในระดับค่อนข้างมาก ในทุกกลุ่มที่จำแนกตามชีวสังคม
2. หัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเคียนต่ำ (ระดับ 4 - 5) มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งน้อยกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเคียนปานกลาง (ระดับ 6 - 7) และระดับ

เงินเดือนสูง (สูงกว่าระดับ 7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนหัวหน้าภาควิชาไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชาย ภูมิลาเนาเดียวกับที่ตั้งมหาวิทยาลัยหรือภูมิลาเนาอื่น อายุมาก ปานกลาง หรือน้อย สังกัดกลุ่มวิทยาศาสตร์ธรรมชาติหรือเทคโนโลยี กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือกลุ่มมนุษยศาสตร์ หรือสังคมศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หรือมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต่างก็มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับค่อนข้างมากเหมือนกัน

3. การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชามีความสัมพันธ์กับกลุ่มปัจจัยความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนกลุ่มปัจจัยชีวสังคม ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากพิจารณาปัจจัยย่อยรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคลมีปัจจัยรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ความต้องการความสำเร็จและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ส่วนความต้องการมีอำนาจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และรายได้ มีปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ มีปัจจัยรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน โครงสร้างของงาน และมีปัจจัยด้านอำนาจในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านชีวสังคม มีปัจจัยรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระดับเงินเดือน

4. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในภาพรวมของแต่ละปัจจัย ลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้ คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ และปัจจัยด้านชีวสังคม โดยแต่ละกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีเพียงบางตัว คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีตัวพยากรณ์ที่ดี

ได้แก่ ลักษณะงาน และรายได้ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ มีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล มีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความต้องการความสำเร็จ และปัจจัยด้านชีวสังคม มีตัวพยากรณ์ คือ ระดับเงินเดือน

5. ตัวแปร 3 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่ดีที่สุด เรียงตามลำดับ คือ ลักษณะงาน ความต้องการความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่อยู่ในเกณฑ์ที่ควรได้รับการพัฒนา มี 2 ประการ คือ ลักษณะงาน และรายได้

ผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 "ระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาเมื่ออยู่ในระดับปานกลาง"

ผล ระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 "หัวหน้าภาควิชาที่มีคุณลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่แตกต่างกัน"

ผล หัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา แตกต่างกัน ส่วนหัวหน้าภาควิชาที่มีเพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม ประเภทของภาควิชาที่สังกัด และมหาวิทยาลัยที่สังกัด แตกต่างกัน การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานเพียงบางส่วน

สมมติฐานที่ 3 "ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา"

ผล การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา มีความสัมพันธ์กับกลุ่มปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านชีวสังคม มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นส่วนใหญ่

สมมติฐานที่ 4 "ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา"

ผล กลุ่มปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการของบุคคล สภาพแวดล้อมของภารกิจ และชีวสังคม มีอำนาจพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ตามลำดับ โดยแต่ละกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดบางตัวเท่านั้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา มีความจำเป็นต้องพัฒนาในทุกด้าน"

ผล ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ที่จำเป็นต้องพัฒนา ได้แก่ ลักษณะงาน และรายได้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานเพียงบางส่วน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษานี้ ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ผู้วิจัยจะอภิปรายใน 2 ประเด็น ดังนี้

1. ความสอดคล้องระหว่างผลการวิจัยกับกรอบแนวคิดหลัก ผลจากการวิจัยครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 4 กลุ่มที่นำมาศึกษา สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ โดยมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน อำนาจพยากรณ์ที่ถัดลงมา คือ ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ในระดับเดียวกัน และปัจจัยด้านชีวสังคม มีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุด โดยแต่ละกลุ่มปัจจัยมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดบางตัวเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มปัจจัยที่นำมาศึกษาอิทธิพลส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา มีความสัมพันธ์กันเองสูงในหลายปัจจัย อีกทั้งปัจจัยบางตัวมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับต่ำ จึงทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกันทั้งหมด ในเรื่องตัวแปรย่อยที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยก็มีความสอดคล้องกับแนวคิดหลักของสตีเยร์ (Steers. 1984 : 465)

แม้ว่าผลการวิจัยจะไม่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดหลักทั้งหมดก็ตาม แต่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่อง เช่น ผลการวิจัยของควินน์ (Quinn. 1985 : 1151-A) ที่พบว่าตัวแปรด้านชีวสังคม อาทิ เพศ อายุ การศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สตีเยร์ (Steers. 1977 : 52) ได้ศึกษาความผูกพันในกลุ่มคนงานในโรงพยาบาล กับกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ และวิศวกร พบว่า อายุไม่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อหน่วยงานได้ในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร แต่อายุสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อหน่วยงานได้ในกลุ่มคนงานในโรงพยาบาล แมคเกรวิน (McGrevin. 1984 : 1258-A) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านชีวสังคม อาทิ อายุ เพศ ประสบการณ์การสอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งงานวิจัยของบราวน์ (Brown. 1987 : 2384-A)

ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรกลุ่มชีวิตสังคมไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอเรกอน และมหาวิทยาลัยพอร์ตแลนด์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในส่วนของตัวแปรอื่น ๆ ก็มีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า ไม่สามารถพยากรณ์การคงอยู่หรือความผูกพันต่อองค์การได้ เช่น สเตียร์ (Steers. 1977 : 52) ได้ศึกษาพบว่า ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ไม่อาจพยากรณ์ความผูกพันได้อย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยที่พบว่าความต้องการอิสระไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Morris and Snyder. 1979 : 175) และงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันกับองค์การ (Egan. 1985 : 31-A) และไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ (Brown. 1987 : 2384-A) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการคงอยู่หรือความผูกพันต่อองค์การ (Egan. 1985 : 31-A)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ได้แสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ แม้จะไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในส่วนของปัจจัยย่อยบางตัวที่ไม่อาจพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งได้นั้นก็ตาม แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของต่างประเทศหลายเรื่อง

2. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีของการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า แต่ละกลุ่มปัจจัยสามารถพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ โดยแต่ละกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดี ดังนี้คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีตัวพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ลักษณะงานและรายได้ ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล มีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความต้องการความสำเร็จ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ มีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน และปัจจัยด้านชีวิตสังคมมีระดับเงินเดือน เป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่ได้ และในการคัดเลือกหาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 18 ตัว พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ความต้องการความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ดังต่อไปนี้

1) ลักษณะงาน

ในการคัดเลือกหาตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีจากทุกตัวแปรที่ศึกษา เพื่อพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา นั้น ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะ ลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Gilmer. 1966 : 381 - 384; Locke. 1984 : 103 - 109) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ อาทิ มีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ทำหายได้รับความนับถือ ให้ความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ต่อไป หรือเกิดความผูกพันกับงานนั่นเอง

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าลักษณะงานเป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่ได้ดีที่สุดนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของแสวง รัตนมงคลมาศ (2528) ที่พบว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการไม่คงอยู่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่พบว่าลักษณะงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันหรือการคงอยู่ได้ (Brown. 1987 : 2384-A; Hill. 1984 : 94-A; Hom, Katerberg and Hulin. 1979 : 280)

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ตนปฏิบัติอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของหัวหน้าภาควิชาไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจนในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด อาทิ ไม่ได้ระบุขอบข่ายภาระหน้าที่ อำนาจในตำแหน่งไว้ชัดเจนเหมือนกับการระบุขอบข่ายภาระหน้าที่ของผู้บริหารระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย ทั้ง ๆ ที่ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยนั้นดำเนินการโดยภาควิชาแทบทั้งสิ้น ดังนั้นความไม่ชัดเจนในการระบุลักษณะงาน อำนาจในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้หัวหน้าภาควิชามีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

2) ความต้องการความสำเร็จ

ในการหาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา นั้น ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา รองจากตัวแปรลักษณะงาน ความต้องการความสำเร็จที่เป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่ได้นั้น ทั้งนี้เพราะ ความต้องการความสำเร็จเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตนเองและหน่วยงานด้วย (McClelland, 1962 : 99) แมคเคลลีแลนด์ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จของบุคคลในประเทศต่าง ๆ พบว่า ประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจรวดเร็ว นั้น ประชาชนมีแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จสูงกว่าประชาชนในประเทศที่ก้าวหน้าช้า และผลวิจัยหลายเรื่องยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงมักจะมีความต้องการความสำเร็จสูง (Ghiselli, 1971 : 81 - 82; Margerison and Kakabades, 1984 : 15 - 16) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จมักมีลักษณะกล้าคิดกล้าทำกล้าเผชิญกับความล้มเหลวและความสำเร็จ รับผิดชอบต่อตนเอง มีความขยันหมั่นเพียร สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ และมีความสันทัดในการจัดระบบและจัดองค์การเป็นต้น คุณลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จดังกล่าว จะผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จอย่างไม่มีข้อสงสัย หรือทอดทิ้งงานกลางคัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มักมีความผูกพันหรือการคงอยู่กับงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนั้นที่พบว่าหัวหน้าภาควิชาในกลุ่มที่ศึกษานี้มีความต้องการความสำเร็จในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 5.4$) และมีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 5.02$)

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ สิริ เจริญวัย (2532) ได้ศึกษาพบว่าสมรรถภาพทางการบริหารงานด้านธุรการของผู้บริหารระดับปฏิบัติในวิทยาลัยครู จำเป็นต้องอาศัยความต้องการความสำเร็จในชีวิต และผู้บริหารงานวิชาการสมรรถภาพทางการบริหารด้านธุรการก็จำเป็นต้องใช้ความต้องการความสำเร็จในชีวิตด้วย นอกจากนี้งานวิจัยของวิสุทธิ ราตรี (2532) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความต้องการความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของ

2) ความต้องการความสำเร็จ

ในการหาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา นั้น ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา รองจากตัวแปรลักษณะงาน ความต้องการความสำเร็จที่เป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่ได้นั้น ทั้งนี้เพราะ ความต้องการความสำเร็จเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตนเองและหน่วยงานด้วย (McClelland, 1962 : 99) แมคเคลแลนด์ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จของบุคคลในประเทศต่าง ๆ พบว่า ประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจรวดเร็ว นั้น ประชาชนมีแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จสูงกว่าประชาชนในประเทศที่ก้าวหน้าช้า และผลวิจัยหลายเรื่องยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงมักจะมีความต้องการความสำเร็จสูง (Ghiselli, 1971 : 81 - 82; Margerison and Kakabades, 1984 : 15 - 16) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จมักมีลักษณะกล้าคิดกล้าทำกล้าเผชิญกับความล้มเหลวและความสำเร็จ รับผิดชอบต่อตนเอง มีความขยันหมั่นเพียร สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ และมีความสันทัดในการจัดระบบและจំจกองค์การเป็นต้น คุณลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จดังกล่าว จะผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จอย่างไม่ทอดทิ้ง หรือทอดทิ้งงานกลางคัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มักมีความผูกพันหรือการคงอยู่กับงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าหัวหน้าภาควิชาในกลุ่มที่ศึกษานี้มีความต้องการความสำเร็จในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 5.4$) และมีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 5.02$)

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ คิริ เจริญวัย (2532) ได้ศึกษาพบว่าสมรรถภาพทางการบริหารงานด้านธุรการของผู้บริหารระดับปฏิบัติในวิทยาลัยครู จำเป็นต้องอาศัยความต้องการความสำเร็จในชีวิต และผู้บริหารงานวิชาการสมรรถภาพทางการบริหารด้านธุรการก็จำเป็นต้องใช้ความต้องการความสำเร็จในชีวิตด้วย นอกจากนี้งานวิจัยของวิสุทธิ ราตรี (2532) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความต้องการความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของ

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ยืนยันว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในหน่วยงาน เช่น งานวิจัยของ ทองคุณ หงส์พันธุ์ (2522) จำรัส คลับทอง (2529) และวิสุทธิ ราชศรี (2532) ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปในการประชุมสัมมนาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ (2530) ที่ว่า มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในหน่วยงาน ย่อมทำให้การปฏิบัติงานของหัวหน้าเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก่อให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานของหัวหน้าและเกิดความผูกพันต่อ งาน หรืออาจกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงานส่งผลต่อการคงอยู่ใน ตำแหน่งของหัวหน้านั้นเอง

4) รายได้

รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้หรือเงินเดือนตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริสเบิร์กกล่าวไว้ว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้เสมอ และเงินเดือนที่มีส่วนสร้างความก้าวหน้า จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน อีกทั้งเงินเดือนหรือสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานนั้นเป็น สิ่งจูงใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ (Herzberg, 1968) รวมทั้งจะเป็นเหตุปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการคงอยู่ในหน่วยงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแสวง รัตนมงคลมาศ (2528) ที่พบว่า การคงอยู่หรือไม่คงอยู่ของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยขึ้นกับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจใน เงินเดือนหรือรายได้เป็นสำคัญประการหนึ่งด้วย

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในรายได้ อันหมายถึงเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจาก ความไม่พึงพอใจในลักษณะและโครงสร้างของอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ซึ่งในสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน ฐานเงินเดือนของข้าราชการไม่ได้สัมพันธ์กับค่าครองชีพ แม้จะมีการปรับเงินเดือนใน อัตราใหม่ก็ตาม ค่าครองชีพก็วิ่งห่างออกไปจากอัตราเงินเดือนใหม่ที่กำหนดเสมอ อีกทั้งมีความแตกต่างของอัตราเงินเดือนข้าราชการกับรัฐวิสาหกิจและเอกชน ดังนั้นผลการวิจัยจึงปรากฏออกมาว่าหัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในรายได้ที่อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

และในประเด็นที่ผลวิจัยปรากฏออกมาว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีรายได้สูง และหัวหน้าที่มีรายได้ปานกลาง มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีรายได้ต่ำนั้น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะหัวหน้าภาควิชาที่มีรายได้สูงและปานกลางนั้นอาจมุ่งที่จะแสวงหาความสำเร็จในชีวิตหรือต้องการทำงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นคุณลักษณะประการหนึ่งของผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูง จึงทำให้มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีรายได้น้อย ส่วนหัวหน้าภาควิชาที่มีรายได้น้อยมีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งน้อยกว่านั้น อาจเป็นผลมาจากรายได้ที่ได้รับน้อย ประกอบกับบางมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนดค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าภาควิชาไว้ด้วย จึงมุ่งที่จะแสวงหาความก้าวหน้าทางด้านตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อที่จะได้มีโอกาสปรับระดับตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน มากกว่าที่จะแสวงหาความก้าวหน้าทางด้านบริหาร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผลการวิจัยออกมาในลักษณะดังกล่าว

มีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่ารายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้นได้ (Mataheru. 1985 : 2716-A) รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันหรือการคงอยู่ (Hom, Katerberg and Hulin. 1979 : 280; Porter, Steers and Mowday. 1974 : 603) อีกทั้งงานวิจัยของบราวน์ (Brown. 1987 : 2384-A) ก็พบว่ารายได้สามารถพยากรณ์การคงอยู่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาขึ้นกับปัจจัยด้านรายได้ด้วย

5) ระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ ผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัย โดยนำปัจจัยรายด้านของแต่ละกลุ่มทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์เมื่อนำปัจจัยรายด้านในกลุ่มชีวสังคมเข้าสมการพยากรณ์พบว่า ระดับเงินเดือนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยด้านชีวสังคม แต่เมื่อนำปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เหลือเข้าสู่สมการตามลำดับ พบว่าระดับเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ต่ำ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งบอกระดับของรายได้ โดยที่รายได้ก็เป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่ที่ตัวหนึ่งอยู่แล้ว

นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนต่ำ (ระดับ 4-5) มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่น้อยกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง (ระดับ 6-7) และที่มีระดับเงินเดือนสูง (สูงกว่าระดับ 7) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบอาวุโสซึ่งมีในสังคมและวัฒนธรรมไทย การนับถือระบบอาวุโสในวงราชการนั้นมีมาแต่อดีตจนปัจจุบันก็ยังคงมีอยู่ การนับอาวุโสมักจะพิจารณาที่จำนวนเงินเดือน อายุราชการ หรืออายุตัว (อุทัย หรืออุโต. 2530 : 5 - 6) และยอมรับกันว่าผู้อาวุโสเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และมีความสามารถมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนน้อย ความมีอาวุโสจึงก่อให้เกิดสิทธิพิเศษบางประการ มีความเกรงใจกันมากเป็นพิเศษ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความอึดอัดในการบริหารงานของผู้อาวุโสที่น้อยกว่าที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร อีกทั้งค่านิยมในการทำงานราชการ มักจะยอมรับผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนสูงมากกว่าผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนต่ำ ทั้งนี้เพราะระดับเงินเดือนนั้นเป็นตัวกำหนดระดับชั้นของผู้บริหารในระบบราชการไทยด้วย จากเหตุผลที่กล่าวมานี้ จึงทำให้ผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนต่ำ (ระดับ 4-5) มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่น้อยกว่าผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง (ระดับ 6-7) และผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนสูง (สูงกว่าระดับ 7)

การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ผลการศึกษารั้วนี้ หากวิเคราะห์โดยละเอียดถึงความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค โดยจำแนกตามชีวสังคมจะพบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีอายุน้อย จะมีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งน้อยกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุปานกลาง และอายุมาก หัวหน้าภาควิชาที่มีภูมิลำเนาอื่น มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีภูมิลำเนาเดียวกับที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนต่ำ มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งน้อยกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง และระดับเงินเดือนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หัวหน้าภาควิชาที่อยู่ในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความต้องการคงอยู่ใน

ตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าภาควิชาที่อยู่ในสาขาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติและเทคโนโลยี และหัวหน้าภาควิชาที่อยู่ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งหัวหน้าภาควิชาที่สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และหากนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ พบว่าระดับความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับเดียวกันในทุกกลุ่ม คือ มีความต้องการคงอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับปานกลาง หรือสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และผู้บริหารระดับกลางมีอยู่ในระดับปานกลาง (Johnson. 1987 : 3262-A; Brown. 1987 : 2384-A) แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าระดับความผูกพันของผู้บริหารมีอยู่ในระดับสูง (Quinn. 1985 : 1151-A; Austin. 1984 : 423-A)

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ และงานวิจัยบางเรื่องนั้นอาจเป็นเพราะสาเหตุสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. หัวหน้าภาควิชาที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เป็นหัวหน้าภาควิชาที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในปัจจุบันทั้งสิ้น ซึ่งหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ยังมีได้ลาออกจากตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาแต่ประการใด ดังนั้นข้อคำตอบครั้งนี้จึงเป็นความรู้สึกผูกพันของกลุ่มหัวหน้าที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวนี้อาจแตกต่างไปจากกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่เคยลาออกในช่วง พ.ศ. 2527 - 2531 ที่ผ่านมา และปัจจัยที่ทำให้มีการลาออกในช่วงเวลาดังกล่าวก็อาจจะไม่เหมือนกับในสภาพการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น การค้นพบของผลการวิจัยครั้งนี้ว่าหัวหน้าภาควิชาของทั้งสามมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งอยู่ในระดับค่อนข้างมากนั้น จึงไม่น่าจะเป็นปัญหา แต่ในทางตรงกันข้ามกลับจะเป็นสิ่งดีสำหรับมหาวิทยาลัย ที่จะไม่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยเกินไป หรือมีการลาออกก่อนครบวาระ ดังเช่นปัญหาที่ปรากฏในช่วง

5 - 6 ปีก่อนหน้านี้ การที่หัวหน้าภาควิชามีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งในระดับค่อนข้างมาก จะมีผลทำให้งานบริหารภาควิชาไม่ชงัก และสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี

2. ในช่วงปี พ.ศ. 2527 - 2531 มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ได้ประสบปัญหาด้านการลาออกจากตำแหน่งหัวหน้าภาควิชามากขึ้น อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานของหัวหน้าภาควิชามากนัก อาทิ มีการเรียกร้องของอาจารย์และนิสิตในเรื่องต่าง ๆ ความไม่คล่องตัวในเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัจจัยจูงใจ ซึ่งอาจจะมีน้อยกว่าในปัจจุบัน เหตุนี้จึงกล่าวว่าจะเป็นผลทำให้หัวหน้าภาควิชาไม่ต้องการคงอยู่ในตำแหน่ง แต่สภาพการณ์ในปัจจุบัน การเรียกร้องของอาจารย์และนิสิตมีน้อยลง เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีมากขึ้น สิ่งเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้หัวหน้าภาควิชาปัจจุบัน มีความรู้สึกผูกพันหรือความต้องการอยู่สูงกว่าที่ตั้งสมมติฐานไว้ แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยก็ชี้ให้เห็นว่าน่าจะมีการพัฒนาความต้องการคงอยู่ให้สูงกว่าที่ปรากฏในผลวิจัย โดยการพัฒนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานระดับภาควิชาของมหาวิทยาลัยมากกว่าที่เป็นอยู่นี้

3. ในสภาพปัจจุบันบทบาทของภาควิชาโดดเด่นและขยายตัวมากขึ้นตามลำดับ มีการขยายงานในระดับกว้างออกและสูงขึ้น อาทิมีการเปิดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา มีการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น งานเหล่านี้เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้หัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้มีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เหตุที่กล่าวเช่นนั้นเพราะข้อมูลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าหัวหน้าภาควิชาที่เป็นกลุ่มศึกษารุ่นนี้ ส่วนใหญ่มีความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 5.4$) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มักจะพอใจในการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ และต้องการไปสู่สถานะที่สูงขึ้น สิ่งเหล่านี้จึงน่าจะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้หัวหน้าภาควิชามีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งที่อยู่ในระดับค่อนข้างมากได้

ข้อเสนอแนะ

การเสนอแนะที่จะกล่าวต่อไปนี้อาศัยผลการวิจัยเป็นพื้นฐาน โดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญที่ใช้เสนอแนะมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคให้นำไปใช้ในการกำหนดแนวปฏิบัติทางการบริหารงานระดับภาควิชาของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ใน 2 ประการ ดังนี้คือ

1. การพัฒนาโครงสร้างของงานในภาควิชา ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าลักษณะของโครงสร้างของงานในภาควิชา เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของพีคเลอร์ เชมเมอร์ และมาซาร์ แล้ว ปรากฏว่า โครงสร้างของงานในภาควิชาอยู่ในระดับที่ไม่ดี จากข้อคำถามในแบบสอบถาม สรุปได้ว่าโครงสร้างของงานในภาควิชาที่อยู่ในระดับที่ไม่ดีนั้น สืบเนื่องจาก ความไม่ชัดเจนในเรื่องการกำหนดเป้าหมายของงาน การระบุขั้นตอนที่ดีในการทำงาน การมอบหมายงาน ขอบ่งชี้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มาตรฐานในการตรวจสอบประสิทธิภาพของการทำงาน และการประเมินผล การปฏิบัติงาน และผลวิจัยในส่วนที่ถามถึงความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน พบว่าหัวหน้าภาควิชามีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จากผลวิจัยดังกล่าว มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคในแต่ละแห่งน่าจะมีการทบทวน และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับโครงสร้างของงานในภาควิชาที่ชัดเจนและสมบูรณ์กว่าที่เป็นอยู่ ตลอดจนมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาโครงสร้างของงานในภาควิชา เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน และมีมาตรฐานเดียวกัน

2. แนวปฏิบัติด้านผลตอบแทน จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อบ่งชี้ว่าผู้บริหารระดับภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่

ควรพัฒนา หากพิจารณาข้อมูลพื้นฐานจะพบว่าหัวหน้าภาควิชา ร้อยละ 41 อยู่ในระดับระดับเงินเดือนสูงกว่า 7 ร้อยละ 39.5 อยู่ในระดับระดับเงินเดือนปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 19.5 ที่อยู่ในระดับระดับเงินเดือนต่ำ แต่มีระดับความพึงพอใจในรายได้ที่อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าควรจะมีการทบทวนแนวปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับรายได้ที่เป็นค่าตอบแทนในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่เหมาะสม ซึ่งในบางมหาวิทยาลัยไม่ได้มีกำหนดไว้ อีกทั้งน่าจะมีการกำหนดแนวปฏิบัติด้านผลตอบแทนในส่วนที่ไม่ได้เป็นเงิน อาทิ การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษให้ชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้หัวหน้าภาควิชาต้องการคงอยู่ในตำแหน่งอยู่ในระดับที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหาร

สืบเนื่องจากการวิเคราะห์แบบสอบถามในส่วนที่ให้หัวหน้าภาควิชาตอบในประเด็นที่ว่า "ก่อนได้รับตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อการบริหารงานในตำแหน่งมากน้อยเพียงใด" ผลการวิเคราะห์ร้อยละของหัวหน้าภาควิชาตามระดับโอกาสที่ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อการบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา โดยจำแนกตามมหาวิทยาลัย แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไม่ได้ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อการบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา คิดเป็นร้อยละ

50.00, 55.12 และ 51.85 ตามลำดับ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.17, 21.71 และ 25.92 ตามลำดับ ได้รับโอกาสฝึกอบรมปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.94, 14.10 และ 18.51 ตามลำดับ และมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมมาก มีเพียงร้อยละ 5.88, 8.97 และ 3.70 เท่านั้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หัวหน้าภาควิชาทั้ง 3 มหาวิทยาลัย มากกว่าร้อยละ 50 ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อการบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา และไม่เกินร้อยละ 8 ที่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมมาก

และจากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามในส่วนที่ให้หัวหน้าภาควิชาตอบในประเด็นที่ว่า "ก่อนเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ข้าพเจ้าเคยมีประสบการณ์ในการบริหารงานมามากเพียงใด" ผลการวิเคราะห์ร้อยละของหัวหน้าภาควิชาตามระดับประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยจำแนกตามมหาวิทยาลัย แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไม่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 10.29, 21.79 และ 18.51 ตามลำดับ มีประสบการณ์น้อย คิดเป็นร้อยละ 32.35, 20.51 และ 31.48 ตามลำดับ มีประสบการณ์ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.64, 41.02 และ 42.59 ตามลำดับ และที่มีประสบการณ์มาก มีเพียงร้อยละ 14.70, 16.66 และ 7.40 เท่านั้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หัวหน้าภาควิชาของทั้ง 3 มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปานกลาง และหัวหน้าที่ไม่มีประสบการณ์ทางการบริหารงานมาก่อน มีจำนวนมากกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารงานมาก

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น ทำให้ทราบว่าหัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ของทั้ง 3 มหาวิทยาลัย มีประสบการณ์การบริหารงานปานกลาง และมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อการบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับน้อย การเพิกเฉยต่อสภาพปัญหานี้ และให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาเรียนรู้งานด้วยตนเอง พร้อมกับการปฏิบัติไปด้วย ย่อมไม่ก่อให้เกิดผลดีในทางปฏิบัติ ดังนั้นจึงน่าจะมีศูนย์พัฒนาผู้บริหารที่เป็นศูนย์กลางดำเนินงานส่งเสริม และ

สนับสนุนงานพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ อาทิ จัดฝึกอบรมผู้บริหาร อบรมเตรียมผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร ให้บริการด้านวิชาการแก่มหาวิทยาลัยที่จะดำเนินการด้านนี้เอง หรือมหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ชัดเจน แน่นนอนในเรื่องการพัฒนาผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับภาควิชา และผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว แต่ยังคงขาดประสบการณ์ทางการบริหารงาน โดยอาจกำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร รูปแบบการพัฒนาอาจดำเนินการได้ใน 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบเข้ม กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา คือ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าภาควิชา ผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าภาควิชา แต่ขาดประสบการณ์ทางการบริหารงาน หรือไม่มีวุฒิทางการบริหาร เป็นต้น เนื้อหาที่จะฝึกอบรมอาจแบ่งออกเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ เนื้อหาที่ให้ความรู้และพัฒนาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร อาทิ ความเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น และในส่วนที่ 2 เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน อันได้แก่ ความรู้ทางการบริหารงาน บุคคล การเงิน อาคารสถานที่ งานวิชาการ งานกิจการนักศึกษา การวางแผน การพัฒนาองค์การ ตลอดจน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมแบบเข้มจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาควิชาให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. การใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ในกรณีที่มหาวิทยาลัยไม่อาจดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบเข้มได้ ซึ่งอาจจะเกิดจากปัญหาเกี่ยวกับช่วงเวลาในการปรับเปลี่ยนผู้บริหารระดับภาควิชาไม่ตรงกัน ในกรณีเช่นนี้การใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองจะสามารถแก้ปัญหานี้ได้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยน่าจะมีหน่วยงานที่ดำเนินการศึกษาและพัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองด้านการบริหารงาน โดยผลผลิตออกมาเป็นชุดที่มีเนื้อหาครอบคลุมความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานในทุกด้านของหัวหน้าภาควิชา เพื่อให้ผู้บริหารที่สนใจจะเพิ่มพูนความรู้ทางการบริหารได้ศึกษาด้วยตนเอง และใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้ด้วย

3. การประชุมสัมมนาในระดับหัวหน้าภาควิชา มหาวิทยาลัยน่าจะมีนโยบายที่ให้มีการประชุมสัมมนาหัวหน้าภาควิชาเป็นประจำ โดยกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้หัวหน้าภาควิชาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และได้มีโอกาสอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็น

ประโยชน์ในการที่จะประสานงานซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และร่วมมือกันแก้ ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างภาควิชาได้ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญประกอบข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. การวิจัยเรื่องเคม แต่เปลี่ยนกลุ่มประชากร ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ใหม่อีกครั้งหนึ่ง โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐส่วนกลาง ที่เสนอแนะเช่นนี้เพราะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้เพียงมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคเท่านั้น ดังนั้นผลวิจัยยังไม่อาจอ้างอิงไปยังมหาวิทยาลัยส่วนกลางได้ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเรื่องนี้กับหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐส่วนกลาง ซึ่งมีขนาดใหญ่ และตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค โดยอาจปรับเปลี่ยนปัจจัยบางตัวให้เหมาะสมด้วย ผลการศึกษาจะสามารถนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจะทำได้คำตอบที่ชัดเจน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ โดยศึกษาเปรียบเทียบจากกลุ่มประชากรที่เป็นหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งผลการศึกษาจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายการบริหารงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนได้

3. การศึกษาโครงสร้างของงานในภาควิชา จากแบบสอบถามการวิจัยในส่วนของโครงสร้างของงานในภาควิชา ที่ถามเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายของงาน การระบุขั้นตอนการทำงาน ลักษณะการมอบหมายงาน ข้อบ่งชี้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เกณฑ์การประเมินผลงาน เป็นต้น ค่าคะแนนที่หัวหน้าภาควิชาทั้ง 3 แห่งตอบมานั้น เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานแล้ว

พบว่า โครงสร้างของงานในภาควิชาทั้ง 3 แห่ง อยู่ในเกณฑ์ไม่ดี ซึ่งแสดงว่าเกิดจากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงน่าจะมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงสร้างของงานในภาควิชาในแต่ละด้านอย่างละเอียดและลึกซึ้ง ซึ่งผลการวิจัยที่จะได้นั้น จะนำไปสู่การพัฒนาโครงสร้างของงานในภาควิชาที่ดีและสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

4. การศึกษาการคงอยู่ จากการศึกษาการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในงานวิจัยครั้งนี้ จะนำไปสู่การวิจัยการคงอยู่ หรือความผูกพันต่อหน่วยงาน การผูกพันในสาขาวิชาที่เรียนของประชากรกลุ่มอื่นในมหาวิทยาลัย อาทิ การศึกษาการคงอยู่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ และการคงอยู่ของนักศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งกำลังเป็นปัญหาของเกือบทุกมหาวิทยาลัยในปัจจุบันนี้

5. การศึกษานักวิจัยที่มีผลต่อการลาออกจากตำแหน่งผู้บริหารในมหาวิทยาลัย น่าจะมีการศึกษาถึงเหตุปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ลาออกจากตำแหน่ง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร และลาออกก่อนครบวาระ ผลของการศึกษาคงจะเป็นตัวชี้บ่งถึงสาเหตุที่แท้จริงของการลาออก และจะเป็นประโยชน์ต่อการที่จะส่งเสริมและพัฒนาในปัจจัยที่เป็นผลต่อการลาออกได้

6. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน น่าจะมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานในทุกระดับชั้น ทั้งข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. การศึกษาในวงกว้างและในทุกระดับชั้นของแต่ละมหาวิทยาลัย จะได้ผลวิจัยที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์และพัฒนางานของแต่ละสถาบันในด้านลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีติกุล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธารนิเวศ, 2529.
- ขอนแก่น, มหาวิทยาลัย. ระเบียบมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2521. ขอนแก่น : กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2521.
- คณะศึกษาศาสตร์ และสำนักส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา. รายงานการประชุมสัมมนา : คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน. ปัตตานี : 17 - 20 กรกฎาคม 2530. อัดสำเนา.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารภาควิชา คณะ และสถาบัน วันที่ 15 - 17 ตุลาคม 2525. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- จำรัส คลับทอง. "พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี," ใน เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่องการวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา. เล่ม 1, หน้า 260 - 261; กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2530.
- เชียงใหม่, มหาวิทยาลัย. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาหัวหน้าภาควิชา. 2529.
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2530. เชียงใหม่ : กองกลาง สำนักงานอธิการบดี, 2530.

- เควิต ซี แมคเคลีแลนด์. สังคมแห่งความสำเร็จ. แปลโดย สุเทพ สุนทรเกสัช. กรุงเทพฯ : แพรวพินทยา, 2518.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. หัวหน้าภาควิชา : ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ และวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในงาน และสัมฤทธิ์ผลของงาน : กรณีศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. "บทบาทของภาควิชาในการพัฒนาหลักสูตร," ใน รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง อุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนในภาคเหนือ ครั้งที่ 1 เรื่องบทบาทของภาควิชา. หน้า 67 - 69. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2524.
- ทองคุณ หงส์พันธ์. การวิจัยเพื่อจัดรูปแบบยุทธวิธีการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน. ปรียนุณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อักสำเนา.
- ทองจันทร์ หงส์คารมภ์. "สรุปปัญหาสำคัญของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์," ใน ระเบียบวาระการประชุมสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครั้งที่ 1/2523 วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2523. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2523.
- นพนธ์ สัมมา. จิตลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษา. ปรียนุณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อักสำเนา.
- นาถ พันธุ์นาวัน. ความแตกต่างระหว่างผู้นำทางเกษตรและผู้ที่มิใช่ผู้นำในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมกล้าเสี่ยง และพฤติกรรมแพร่ขยาย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2518. อักสำเนา.
- ประสม สถาปิตานนท์. "ภาควิชาจะก่อหรือจะแก้ปัญหา," ใน รายงานการสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารภาควิชา คณะ และสถาบัน วันที่ 15 - 17 ตุลาคม 2525. หน้า 1 - 20. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

"พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับพิเศษ) พ.ศ. 2521," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 41
ตอนที่ 37. หน้า 10 - 11. 21 กรกฎาคม 2521.

"พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับพิเศษ) พ.ศ. 2530," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม
104 ตอนที่ 269. หน้า 23. 28 ธันวาคม 2530.

"พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ฉบับพิเศษ) พ.ศ. 2522," ราชกิจจานุเบกษา.
เล่ม 96 ตอนที่ 61. หน้า 12 - 14. 25 เมษายน 2522.

ไพฑูริย์ สีนลาร์คัน. ยุคเรืองอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2526.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534).
กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2530. ก.

. รายงานการวิจัย เรื่องบทบาทและสัมฤทธิ์ผลของสถาบันอุดมศึกษาของไทย
ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2530. ข.

. รายงานประจำปี 2531 วันคล้ายวันสถาปนาทบวงมหาวิทยาลัยครบรอบ 16 ปี
29 กันยายน 2531. นนทบุรี : โรงพิมพ์สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531.

. รายงานสรุปผลการสัมมนา เรื่องการได้มาซึ่งผู้บริหารในมหาวิทยาลัย/สถาบัน
วันที่ 3 - 4 สิงหาคม 2530. นครปฐม : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน
เอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา, 2530. ค.

มัลลี เวชชาชีวะ. หัวหน้าภาควิชาและคณบดี. กรุงเทพฯ : บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

รศสุคนธ์ พหลเทพ. "อำนาจในสถาบันอุดมศึกษา," ใน ความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และอำนาจ
ในสถาบันอุดมศึกษา. บรรณาธิการโดย ประภอบ คูปรักัน. หน้า 93 - 110.

กรุงเทพฯ : โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2530.

วิจิตร ศรีสอาน. หลักอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วัฒนาพานิช, 2518.

- วิสุทธิ ราตรี. ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ
การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. ปรินญาณพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ศิริ เจริญวัย. การศึกษาสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู. ปรินญาณพนธ์
กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
สงขลา นครินทร์, มหาวิทยาลัย. รายงานการสัมมนาหัวหน้าภาควิชา เรื่อง การบริหารงาน
มหาวิทยาลัยระดับภาควิชา. สงขลา : สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลา
นครินทร์, 2523.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
พิทักษ์อักษร, ม.ป.ป.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. "ปัญหาประชากรและสังคมของประเทศไทยในทศวรรษ 1980," ใน
ประเทศไทยในทศวรรษ 1980 : ปัญหา อุปสรรค และแนวโน้ม. หน้า 5 - 31;
กรุงเทพฯ : ประสานศิลป์การพิมพ์, 2524.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- _____. "Multiple Linear Regression," พัฒนาวิคผล 13. กรุงเทพฯ :
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2520.
- แสวง รัตนมงคลมาศ. การสรรหา การคงอยู่ และการลาออกจากอาชีพราชการของอาจารย์.
มหาวิทยาลัย : บทวิเคราะห์เชิงทัศนะ. กรุงเทพฯ : โครงการร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย
ของที่ประชุมอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.
- อภิชัย พันธเสน. แนวโน้มพัฒนาการของโลกและประเทศไทยในอนาคต (2563) กับการพัฒนา
การเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

- อมรชัย ตันติเมธ. "รายงานผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาของ
อาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย," ใน รายงานการสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารงาน
ภาควิชา คณะ และสถาบัน วันที่ 15 - 17 ตุลาคม 2525. หน้า 15 - 57.
กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- อรุณ รัทธธรรม. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร, 2526.
_____. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- อารี เพชรสุค. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.
- อุทัย บุญประเสริฐ. "สามประเภทในภาควิชา," ใน รายงานการสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารงาน
ภาควิชา คณะ และสถาบัน วันที่ 15 - 17 ตุลาคม 2525. หน้า 1 - 13.
กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
_____. เอกสารเผยแพร่เรื่อง หลักและเทคนิคการวางแผนแผนกวิชา. กรุงเทพฯ :
ฝ่ายวางแผนและพัฒนา สำนักงานอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- อุทัย หิรัญโต. ระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : โอเคียนส์โตร์, 2530.
- Andersen, Kay J. "In Defense of Departments," in Academic Department.
edited by Dean E. McHenry and Associates. p. 1 - 33.
San Francisco : Jossey-Bass, Inc., Publishers, 1977.
- X Allen, Sallie Tucker. "Organizational Commitment of Leaders of Nursing,"
Dissertation Abstracts International. 47(6) : 2032-A; December,
1986.
- X 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.
- Bailey, Dudley. "The Academic Department," in Perceptions in Public
Higher Education. 2nd ed. edited by Gene A. Budig. p. 55 -
65. Lincoln : University of Nebraska Press, 1970.

- Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. Thirtieth Anniversary Edition. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 1968.
- Bartol, Kathryn M. "Individual Versus Organizational Predictors of Job Satisfaction and Turnover among Professionals," Journal of Vocational Behavior. 15(1) : 55 - 67; August, 1979.
- Beach, B.H. and L.R. Beach. "A Note on Judgements of Situational Favorableness and Probability of Success," Organizational Behavior and Human Performance. 22 : 69 - 74; 1978.
- Berry, James Russell. "A Study of the Current Role of Department Chairman in Selected Secondary Schools in the State of Alabama," Dissertation Abstracts International. 37 : 7421-A; June, 1977.
- Blake, R.R., J.S. Mouton and M.S. Williams. The Academic Administrator Grid. San Francisco : Jossey-Bass, Inc., Publishers, 1981.
- ✓ Brown, Robin Rae. "Individual Situational, and Demographic Factors Predicting Faculty Commitment to the University," Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2384-A; January, 1987.
- Carroll, Tosi. Management : Contingencies, Structure and Process. Chicago : St. Clair Press, 1976.
- ✓ Cook, John D. and others. The Experience of Work : A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use. London : Academic Press, Inc., 1981.
- Corson, J.J. The Governance of Colleges and Universities. New York : McGraw-Hill, 1975.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper and Row, 1970.
- Dalton, Dan R. and William D. Todor. "Manifest Needs of Steward : Propensity to File a Grievance," Journal of Applied Psychology. 64(6) : 654 - 659; December, 1979.
- ✓ Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 7th ed. New York : McGraw-Hill, 1985.

- Donnelly, James H., James L. Gibson and John M. Ivancevich.
Fundamentals of Management : Functions, Behavior, Models.
4th ed. Plano Texas : Business Publications, Inc., 1981.
- / Egan, John Robert. "Absenteeism and Job Satisfaction of Wisconsin
Public School Teachers," Dissertation Abstracts International.
46(1) : 31-A; July, 1985.
- / Faeman, 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.
- Feldman, Daniel C. and Hugh J. Arnold. Managing Individual and Group
Behavior in Organizations. New York : McGraw-Hill, 1983.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education.
5th ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1981.
- Fiedler, Fred E. and J.E. Garcia. New Approaches to Effective
Leadership : Cognitive Resources and Organizational Performance.
New York : John Wiley and Sons, 1987.
- Fiedler, Fred E. and Linda Marhar. "The Field Experiment Validating
Contingency Model Leadership Training," Journal of Applied
Psychology. 64(3) : 247 - 254, 1979.
- Fiedler, Fred E., Martin M. Chemers and Linda Marhar. Improving
Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept. New York :
John Wiley and Sons, Inc., 1976.
- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. 3rd ed.,
New York : McGraw-Hill, 1971.
- Ghiselli, Edwin E. Exploration in Managerial Talent. Pacific
Palisades, California : Goodyear, 1971.
- Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. Personnel and Industrial
Psychology. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 1955.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr.
Organizations. 4th ed. Plano, Texas : Business Publications,
Inc., 1982.
- Gilmer, B. Van Haller. Applied Psychology : Problem in Living and Work.
New York : McGraw-Hill, 1966.

- ✓ Glisson, Charles and Mark Durick. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations," Administrative Science Quarterly. 33(1) : 61 - 81; March, 1988.
- Glueck, William F. Management. 2nd ed. Hinsdale, Illinois : The Dryden Press, 1980.
- Guildford, J.P. Fundamental Statistics in Psychology and Education. 4th ed. New York : McGraw-Hill, 1965.
- Haimann, Theo, William G. Scott and Patrick E. Connor. Management. 5th ed. Boston : Houghton Mifflin, 1985.
- Heneman III, Herbert G. and others. Personnel/Human Resource Management. rev. ed. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1983.
- Hermans, Herbert J.M. "A Questionnaire Measure of Achievement Motivation," Journal of Applied Psychology. 54(4) : 353 - 363; August, 1970.
- Hicks, Herbert B. Management of Organization. New York : McGraw-Hill, 1967.
- ✓ Hill, Earl Augustus. "The Impact of Self-Role Congruence, Length of Service, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Propensity to Leave : A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses," Dissertation Abstracts International. 45(1) : 94-A; July, 1984.
- Hom, Peter W., Ralph Katerberg, Jr. and Charles L. Hulin. "Comparative Examination of Three Approaches to the Prediction of Turnover," Journal of Applied Psychology. 64(3) : 280 - 290; June, 1979.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration. 2nd ed. New York : Random House, Inc., 1982.
- Jaaskelainen, Jacqueline Louise. "A Study to Determine if Superintendents of School have Manifest Needs and Thinking Styles that are Indential in the Principals They Hire," Dissertation Abstracts International. 46(03) : 568-A, September, 1984.
- ✓ Johnson, Michele Lana. "Individual and Organizational Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment among Collegiate Middle Managers," Dissertation Abstracts International. 47(9) : 3262-A; March, 1987.

Kast, Fremont E. and James E. Rosenzweig. Organization and Management : A System Approach. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 1974.

_____. Organization and Management : A System and Contingency Approach. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill, 1985.

Katz, Robert L. "Executive Skills : What Makes a Good Administrators?" in Reading in Personnel Management. 2nd ed. edited by Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman, Jr. p. 210 - 215. New Rochelle, New York : South-Western Publishing Company, 1966.

Knowles, Asa S. "Faculty Personal Policies and Regulations," in Handbook of College and University Administration. edited by Asa S. Knowles. p. (6-29) - (6-55); New York : McGraw-Hill, 1970.

Lindesmith, Alfred R., Anselm L. Strauss and Norman K. Denzin. Social Psychology. 6th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, 1988.

Locke, Edwin A. "Job Satisfaction," in Social Psychology and Organizational Behaviour. Edited by Michael Gruneberg and Toby Walk. New York : John Wiley and Sons, 1984.

_____. "The Nature and Causes of Job Satisfaction," in Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, Illinois : Rand McNally College, 1976.

Luthans, F. Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill, 1981.

Margerison, Charles and Andrew Kakabades. How American Chief Executives Succeed : Implications for Developing High Potential Employee. New York : AMACOM, 1984.

Mataheru, Frans. "A Study of Teacher Motivation at with Special Reference to Indonesia," Dissertation Abstracts International. 45(8) : 2716-A; March, 1985.

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

_____. "Power is the Great Motivation," Harvard Business Review. 54(2) : 100 - 110; March-April, 1976.

McGrevin, Carol Z. "Teacher Participation in the Decision Making Process and Its Relationship to Organizational Commitment and Morale," Dissertation Abstracts International. 45(5) : 1258-A; November, 1984.

- Ministry of University Affairs Thailand. General Information.
Bangkok : The Office of the Permanent Secretary Ministry of
University Affairs, 1985.
- Morris, James H. and Robert A. Snyder. "A Second Look at Need for
Achievement and Need for Autonomy as Moderators of Role
Perception-Outcome Relationship," Journal of Applied Psychology.
64(2) : 173 - 178; April, 1979.
- Morris, V.E. Deaning : Middle Management in Academic. Urbana, Chicago :
University of Illinois Press, 1981.
- Mowday, Richard T., Lyman W. Porter and Robert Dubin. "Unit Performance,
Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Separated
Work Units," Organizational Behavior and Human Performance.
12(2) : 231 - 248; October, 1974.
- Murray, Alan James. "The Relation of Level of Education and Gender to
Job Satisfaction," Dissertation Abstracts International.
47(7) : 2479-A; January, 1987.
- Murray, Edward J. Motivation and Emotion. Englewood Cliffs,
New Jersey : Prentice Hall, Inc., 1964.
- Ohanaja, Jerome Egbujoh. "The Morale of University Faculty and the
Perceived Leadership Behavior of the Department Heads of Three
Universities in the Gulf Coast Area of Texas," Dissertation
Abstracts International. 47(3) : 804-A; September, 1986.
- Paisal Wangphanich. Job Satisfaction of Faculty Members at
Srinakharinwirot University Thailand. Doctor's Thesis.
Kansas : University of Kansas, 1984. photocopied.
- Perhla, Richard James. "The Relationship between Teachers Motivation,
Commitment and Performance among Parochial School Teachers,"
Dissertation Abstracts International. 47(6) : 1963-A;
December, 1986.
- Perkins, T. Fred. "A Comparison of Power Motivation of Elementary
School Principals and High School Principals in Mississippi,"
Dissertation Abstracts International. 46(10) : 2882-A; April,
1986.
- Poduska, Bernard. Understanding Psychology and Dimensions of
Adjustment. New York : McGraw-Hill, 1980.

- Porter, Lyman W., Richard M. Steers and Richard T. Mowday.
 "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among
 Psychiatric Technicians," Journal of Applied Psychology.
 59(5) : 603 - 609; October, 1974.
- Porter, Lyman W. and William J. Crampon. "Organizational Commitment and
 Managerial Turnover : A Longitudinal Study," Organizational
 Behavior and Human Performance. 15(1) : 87 - 98; February,
 1976.
- Quinn, Robert Francis, Jr. "The Relationship of Commitment on the Part
 of Lay Catholic Elementary School Principals in the United
 States to Selected Personal Variables," Dissertation Abstracts
 International. 46(5) : 1151-A; November, 1985.
- Rapeepun Suwannatachote. A Study of Incentives for Department Heads at
 Regional Public Universities in Thailand. Doctor's Thesis.
 Oklahoma : Oklahoma State University, 1984. photocopied.
- Robbins, Stephen P. Organization Behavior : Concepts Controversies and
 Applications. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-
 Hall, Inc., 1983.
- Sagol Jariyavidyanont. Job Satisfaction of NIDA Faculty Members.
 Doctor's Thesis. Indiana : Indiana University, 1978.
 photocopied.
- Salancik, Gerald R. "Commitment and the Control of Organizational
 Behavior and Belief," in Motivation and Work Behavior. 2nd ed.
 edited by Richard M. Steers and Lyman W. Porter. New York :
 McGraw-Hill, 1979.
- Sergiovanni, Thomas J. and Fred D. Carver. The New School Executive :
 A Theory of Administration. 2nd ed. New York : Harper and Row,
 1980.
- Steers, Richard M. "Antecedents and Outcomes of Organizational
 Commitment," Administrative Science Quarterly. 22(1) :
 46 - 55; March, 1977.
- _____. Introduction to Organizational Behavior. 2nd ed.
 Glenview, Illinois : Scott, Foresman, 1984.
- Steers, Richard M. and D.N. Braunstein. "A Behaviorally-Based Measure
 of Manifest Needs in Work Setting," Journal of Vocational
 Behavior. 9 : 251 - 266; 1976.

Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 1979.

_____. Motivation and Work Behavior. 4th ed. New York : McGraw-Hill, 1987.

Strauss, George and Leonard R. Sayles. Behavioral Strategies for Manager. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1980.

Strauss, George and Leonard R. Sayles. Personnel : The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1960.

Surin Setamanit. "Staff and Faculty Development in Thailand," in Staff and Faculty Development in Southeast Asian Universities. Hong Kong : Maruzen Investment, 1981.

Trow, Martin. "Departments as Contexts for Teaching and Learning," in Academic Departments. edited by Dean E. McHenry and Associates. San Francisco : Jossey-Bass, Inc., Publishers, 1977.

ภาคผนวก

ที่ ทม 1007/0319

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

21 กุมภาพันธ์ 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์
เรียน คณบดีคณะ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสุจิตรา จรจิตร เป็นนิสิตระดับปริญญาเอก สาขา
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาเห็นว่า เพื่อทำ
ปริญญาบัตรเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ศ.ดร. เสริมศักดิ์	วิศาลาภรณ์	ประธาน
รศ.ดร. โชติ	เพชรชื่น	กรรมการ
ผศ.ดร. เนาวรัตน์	วิไลชนม์	กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับหัวหน้าภาควิชาทุกภาควิชา
ในแต่ละคณะ

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความอนุเคราะห์ที่ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ
สมพร บัวทอง
(นายสมพร บัวทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตหาดใหญ่ สงขลา 90110

21 กุมภาพันธ์ 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านหัวหน้าภาควิชาที่เคารพ

ด้วยดิฉันกำลังศึกษา เรื่องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะถามถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของท่าน เกี่ยวกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของภารกิจ คำตอบที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับ การวิเคราะห์และการแปลผลจะกระทำโดยรวมนิติได้เป็นรายบุคคล

งานวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้หากไม่ได้รับความกรุณาจากท่าน ดิฉันจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุจิตรา จรจิตร)

ศึกษาคณะระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

ณ มศว ประสานมิตร

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ดังนั้นแบบสอบถามจึงแบ่งเป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ถามสถานภาพของผู้ตอบ
 ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา
 ตอนที่ 3 ถามความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน
 ตอนที่ 4 ถามความพึงพอใจในการทำงาน
 ตอนที่ 5 ถามสภาพแวดล้อมของภารกิจ

แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย
 หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี
 31 - 45 ปี
 สูงกว่า 45 ปี
3. ภูมิลำเนาเดิม ภาคเดียวกับที่ตั้งมหาวิทยาลัยที่ท่านสอน
 ภาคอื่น
4. ระดับเงินเดือน 4 - 5
 6 - 7
 สูงกว่า 7
5. มหาวิทยาลัยที่สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
6. ประเภทหรือสาขาของภาควิชาที่ท่านสังกัด

แบบสอบถามตอนที่ 2 การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบความรู้สึกผูกพันของท่านที่มีต่อภาควิชาและตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อโดยละเอียดว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระบับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โปรดตอบทุกข้อ

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

ข้อที่	ข้อความ	7	6	5	4	3	2	1
1.	ข้าพเจ้าทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้ภาควิชาประสบความสำเร็จ							
2.	ข้าพเจ้ามักจะพูดกับคนทั้งหลายว่าข้าพเจ้ายินดีทำงานเพื่อภาควิชา							
3.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยศรัทธาในภาควิชาเท่าใดนัก							
4.	ข้าพเจ้ารับทำงานทุกอย่างเพื่อให้ภาควิชาดำเนินงานไปได้							
5.	ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้ากับค่านิยมของภาควิชาเหมือนกัน ..							
6.	ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของภาควิชา							
7.	ข้าพเจ้ายินดีทำงานในมหาวิทยาลัยอื่นหากมีภาควิชาที่คล้าย ๆ กับที่ข้าพเจ้าทำอยู่นี้							
8.	ภาควิชาที่คลั่งใจให้ข้าพเจ้าทำงานให้ดีที่สุด							
9.	ข้าพเจ้าไม่เคียดแค้นหรือกังวลอะไร เมื่อหมดวาระการเป็นหัวหน้าภาควิชา							
10.	ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจมากที่ได้ทำงานในภาควิชา และดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าภาควิชา							
11.	การเป็นหัวหน้าภาควิชาไม่ได้ให้ประโยชน์อะไรแก่ข้าพเจ้ามากนัก ..							
12.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายการทำงานของคุณ							
13.	ข้าพเจ้าห่วงใยกับโชคชะตาของภาควิชาเป็นอย่างมาก							

ข้อที่	ข้อความ	7	6	5	4	3	2	1
14.	ข้าพเจ้าคิดว่าภาควิชานี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่จะทำงาน							
15.	การตัดสินใจทำงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา นับเป็นความผิดพลาดอย่างยิ่ง							
16.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาเป็นงานที่ท้าทาย และให้ประสบการณ์แก่ข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก							
17.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อกับที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาจนครบวาระ							
18.	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะลาออกจากตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา หากมีงานอื่นที่ดีกว่า							

แบบสอบถามตอนที่ 3 ความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบความรู้สึกของท่านที่ต้องการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบนั้น ๆ โปรดตอบทุกข้อ

- | | | |
|---|---------|--------------------------------|
| 7 | หมายถึง | รู้สึกเช่นนั้นสม่ำเสมอ |
| 6 | หมายถึง | รู้สึกเช่นนั้นค่อนข้างสม่ำเสมอ |
| 5 | หมายถึง | รู้สึกเช่นนั้นบ่อยครั้ง |
| 4 | หมายถึง | รู้สึกเช่นนั้นเป็นบางครั้ง |
| 3 | หมายถึง | รู้สึกเช่นนั้นนาน ๆ ครั้ง |
| 2 | หมายถึง | แทบจะไม่รู้สึกเช่นนั้นเลย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น |

ข้อที่	ข้อความ	7	6	5	4	3	2	1
1.	แม้งานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาจะค่อนข้างยาก ข้าพเจ้าก็จะทำให้ดีที่สุด							
2.	หากข้าพเจ้ามีโอกาสเลือกได้ ข้าพเจ้าจะเลือกทำงานกับกลุ่มมากกว่าทำงานคนเดียว							

ข้อที่	ข้อความ	7	6	5	4	3	2	1
3.	ในการทำงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ข้าพเจ้าชอบที่จะเป็นนายของตัวเอง							
4.	ข้าพเจ้าพยายามที่จะแสดงบทบาทเป็นผู้นำในภาควิชา							
5.	เท่าที่ผ่านมา ข้าพเจ้าพยายามอย่างมากในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาของข้าพเจ้า							
6.	ข้าพเจ้าสนใจและชอบสังเกตความรู้สึกของอาจารย์ในภาควิชาในขณะทำงาน							
7.	ข้าพเจ้าชอบทำงานตามความคิดของข้าพเจ้า โดยไม่สนใจความคิดของคนอื่น							
8.	ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการขึ้นากคนอื่นให้เห็นด้วยกับการทำงานของข้าพเจ้า							
9.	ข้าพเจ้ากลัวเสี่ยงสำหรับการทำงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา							
10.	ข้าพเจ้าชอบที่จะทำงานของตนเองและปล่อยให้คนอื่นทำงานของเขา							
11.	ข้าพเจ้ามักไม่ค่อยคำนึงถึงกฎ ระเบียบที่กีดขวางความเป็นอิสระของข้าพเจ้า							
12.	ข้าพเจ้าพบว่าข้าพเจ้าชอบจัดการหรือสั่งการในการทำงานของผู้อื่น							
13.	ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่จะเพิ่มมากขึ้นของงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา							
14.	เมื่อไม่เห็นด้วยกับใคร ข้าพเจ้ามักจะพูดอย่างเปิดเผย							
15.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าทำงานเป็นทีม							
16.	ข้าพเจ้าต่อสู้เพื่อให้ได้อำนาจในการควบคุมภาควิชา							
17.	ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานให้ดีกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ							
18.	ข้าพเจ้าชอบสนทนากับคนรอบด้านในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน							
19.	ข้าพเจ้าพยายามทำหน้าที่หัวหน้าภาควิชาอย่างดีที่สุดด้วยตัวเอง							
20.	ในการทำงานกลุ่มข้าพเจ้ามักพยายามเป็นผู้ออกคำสั่งอยู่เสมอ							

แบบสอบถามตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงาน

4.1 ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อลักษณะงานที่ท่านทำและผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำหรือข้อความข้างล่างว่ากล่าวถึงลักษณะงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่ท่านทำอยู่หรือไม่ (ข้อความซ้ายมือ) และบรรยายถึงลักษณะของผู้บังคับบัญชาของท่านหรือไม่ (ข้อความขวามือ) แล้วทำเครื่องหมายตอบดังนี้ โปรดตอบทุกข้อ

ถ้าคำหรือข้อความนั้นบรรยายลักษณะงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาหรือลักษณะผู้บังคับบัญชา

ของท่าน

ถ้าคำหรือข้อความนั้นไม่บรรยายลักษณะงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาหรือลักษณะผู้บังคับบัญชา

ของท่าน

ถ้าท่านไม่แน่ใจ

ลักษณะงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่ท่านทำอยู่เป็นอย่างไร ?

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะอย่างไร ?

- | | |
|--|---|
| ----- 1. น่าทำ | ----- 1. รับฟังความคิดเห็น |
| ----- 2. จำเจ | ----- 2. เอาใจยาก |
| ----- 3. น่าพอใจ | ----- 3. ไม่สุภาพ |
| ----- 4. น่าเบื่อหน่าย | ----- 4. พอใจผลงานที่ดี |
| ----- 5. ดี | ----- 5. ผ่อนสั้นผ่อนยาว |
| ----- 6. สร้างสรรค์ | ----- 6. เป็นผู้นำ |
| ----- 7. ได้รับความนับถือ | ----- 7. ทันเหตุการณ์ |
| ----- 8. รับผิดชอบ | ----- 8. ไม่ค่อยให้คำแนะนำ |
| ----- 9. น่าสนุก | ----- 9. อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย |
| ----- 10. เป็นประโยชน์ | ----- 10. สอนงาน |
| ----- 11. เหนื่อยหน่าย | ----- 11. ซ้ำโมโห |
| ----- 12. น่าสบาย | ----- 12. คุยโว |
| ----- 13. ทำทนาย | ----- 13. รู้งานดี |
| ----- 14. ต้องพึ่งตนเอง | ----- 14. เป็นคนไม่ดี |
| ----- 15. สับสน | ----- 15. เฉลียวฉลาด |
| ----- 16. เรียบง่าย | ----- 16. เปิดโอกาสให้ตัดสินใจด้วยตนเอง |
| ----- 17. ไม่รู้จักจบสิ้น | ----- 17. เกียจคร้าน |
| ----- 18. ให้ความรู้สึกว่าเป็นความสำเร็จ | ----- 18. พบตัวได้ง่าย |

4.2 ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำหรือข้อความข้างล่างว่าบรรยายหรือกล่าวถึงลักษณะของเพื่อนร่วมงานในภาควิชาของท่านหรือไม่ แล้วทำเครื่องหมายตอบดังนี้ โปรดตอบทุกข้อ

- ถ้าคำหรือข้อความนั้น บรรยาย ลักษณะของเพื่อนร่วมงานในภาควิชาของท่าน
 ถ้าคำหรือข้อความนั้น ไม่บรรยาย ลักษณะของเพื่อนร่วมงานในภาควิชาของท่าน
 ถ้าท่านไม่แน่ใจ

เพื่อนร่วมงานในภาควิชาของท่านส่วนใหญ่มีลักษณะอย่างไร ?

- 1. ชักชวนกันทำงาน
 ----- 2. นำเบื้อ
 ----- 3. เชื่องช้า
 ----- 4. ทะเยอทะยาน
 ----- 5. ไม่ฉลาด
 ----- 6. รับผิดชอบ
 ----- 7. ว่องไว
 ----- 8. เฉลียวฉลาด
 ----- 9. ฝึกใจกันง่าย
 ----- 10. พุดมาก
 ----- 11. เก่ง
 ----- 12. เกี่ยวจรร้าน
 ----- 13. ไม่น่าคบ
 ----- 14. สนใจเรื่องคนอื่น
 ----- 15. กล่องแคล่ว
 ----- 16. สนใจแต่เรื่องใกล้ตัว
 ----- 17. ซื่อสัตย์
 ----- 18. หาดูยาก

- 4.3 ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง และเงินรายได้
คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำหรือข้อความข้างล่างนี้ว่าบรรยายหรือกล่าวถึงการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
 และเงินรายได้ของท่านหรือไม่ แล้วทำเครื่องหมายตอบดังนี้ โปรดตอบทุกข้อ
- ถ้าคำหรือข้อความนั้น บรรยายลักษณะ เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเงินรายได้ของท่าน
 ---- ถ้าคำหรือข้อความนั้น ไม่บรรยายลักษณะ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเงินรายได้ของท่าน
 ---- ถ้าท่านไม่แน่ใจ

โอกาสการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นอย่างไร ?

- 1. มีโอกาสไปได้ไกล
 ----- 2. มีโอกาสที่มีขีดจำกัด
 ----- 3. ขึ้นกับความสามารถ
 ----- 4. หมคโอกาสในการเลื่อนชั้น
 ----- 5. ได้รับการสนับสนุนดี
 ----- 6. ไม่ค่อยได้รับความเป็นธรรม
 ----- 7. ไม่ได้รับการส่งเสริม
 ----- 8. ธรรมดา ๆ
 ----- 9. มีโอกาสที่จะก้าวหน้าพอใช้

เงินรายได้ (เงินเดือน/ค่าตอบแทน) ของท่านเป็นอย่างไร ?

- 1. เพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ
 ----- 2. น่าพอใจ
 ----- 3. อยู่ได้อย่างลำบาก
 ----- 4. แย่
 ----- 5. มากพอที่จะใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย
 ----- 6. ไม่มั่นคง
 ----- 7. ต่ำกว่าที่ควร
 ----- 8. สูง
 ----- 9. ต่ำเกินไป

แบบสอบถามตอนที่ 5 สภาพแวดล้อมของภารกิจ

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าภาควิชากับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียดว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบนั้น ๆ โปรดตอบทุกข้อ

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
1.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่ค่อยกลมเกลียวกัน					
2.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้					
3.	ในภาควิชาของข้าพเจ้ามีบรรยากาศอบอุ่น และเป็นกันเอง					
4.	ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือกับข้าพเจ้าเป็นอย่างดีในการทำงาน ...					
5.	ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งกันบ้างกับผู้บังคับบัญชา					
6.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี					
7.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี					
8.	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					

5.2 ลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบลักษณะโครงสร้างของงานในภาควิชาของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบนั้น ๆ โปรดตอบทุกข้อ

2	หมายถึง	จริงเสมอ
1	หมายถึง	จริงเป็นบางส่วน
0	หมายถึง	จริงเป็นส่วนน้อย

ข้อที่	ข้อความ	2	1	0
1.	มีการกำหนดเป้าหมายของงานในภาควิชาไว้อย่างชัดเจน			
2.	มีผู้สามารถอธิบายลักษณะงานและให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติงานในภาควิชาได้			
3.	มีการระบุขั้นตอนในการทำงานในภาควิชาอย่างเหมาะสม			
4.	มีการมอบหมายแบ่งงานเป็นส่วน ๆ ไว้อย่างชัดเจน			
5.	มีวิธีการที่จะบอกได้ว่าภาควิชาที่ท่านทำงานดีกว่าภาควิชาอื่น			
6.	เมื่องานเสร็จสามารถเห็นผลงานได้ชัดเจนและเมื่อมีปัญหาที่มีวิธีการแก้ไขชัดเจน			
7.	มีข้อบ่งชี้ผลงานที่มีประสิทธิภาพไว้อย่างชัดเจน			
8.	มีมาตรฐานที่ใช้ตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงาน			
9.	การประเมินผลจะใช้ข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ			
10.	หัวหน้าภาควิชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทราบผลการประเมินก่อนเริ่มงานขึ้นใหม่			

11. ก่อนเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อการบริหารงานในตำแหน่งมากน้อยเพียงใด

ไม่ได้รับการฝึกอบรม ได้รับความน้อย ได้รับความปานกลาง ได้รับความมาก

12. ก่อนเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ข้าพเจ้าเคยมีประสบการณ์ในการบริหารงานมามากเพียงใด

ไม่มีประสบการณ์ มีน้อย มีประสบการณ์ปานกลาง มีประสบการณ์มาก

5.3 อำนาจในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบลักษณะอำนาจในตำแหน่งหน้าที่หัวหน้าภาควิชาของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบนั้น ๆ โปรดตอบทุกข้อ

1. ข้าพเจ้าสามารถที่จะเสนอการลงโทษหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

สามารถทำได้เต็มที่	เสนอแนะได้แต่ผลไม่แน่นอน	ทำไม่ได้
--------------------	--------------------------	----------

2. ข้าพเจ้าสามารถจะเสนอเพื่อการเลื่อนชั้น ลดตำแหน่ง ว่าจ้าง หรือไล่ออกผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้

สามารถทำได้เต็มที่	เสนอแนะได้แต่ผลไม่แน่นอน	ทำไม่ได้
--------------------	--------------------------	----------

3. ข้าพเจ้ามีความรู้ที่จะสั่งงาน และแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนทำให้งานสำเร็จ

มี	มีบางครั้ง	ไม่มี
----	------------	-------

4. เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ใช่	เป็นบางครั้ง	ไม่ใช่
-----	--------------	--------

5. ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาเป็นตำแหน่งที่ระบุไว้ตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยนี้

ใช่	ไม่ใช่
-----	--------

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้อย่างสมบูรณ์

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวสุจิตรา ชื่อสกุล จรจิตร

เกิดวันที่ 11 มกราคม พุทธศักราช 2490

สถานที่เกิด อำเภอคูหาสวรรค์ จังหวัดพัทลุง

สถานที่อยู่ปัจจุบัน อ 6/303 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สงขลา

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สถานที่ทำงานปัจจุบัน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2506 มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 จากโรงเรียนสตรีพัทลุง

พ.ศ. 2508 ป.กศ. จากวิทยาลัยครูสงขลา

พ.ศ. 2510 ป.กศ.สูง (วิชาเอกวิทยาศาสตร์ โทภาษาไทย) จากวิทยาลัยครูสวนสุนันทา

พ.ศ. 2513 กศ.บ. (วิชาเอกภาษาไทย โทประวัติศาสตร์) จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา
ประสานมิตร

พ.ศ. 2522 กศ.ม. (วิชาเอกภาษาไทย) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พ.ศ. 2532 กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา
ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค

บทคัดย่อ

ของ

สุจิตรา จรจิตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี

เมษายน 2532

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา จากปัจจัย 4 กลุ่ม คือ ปัจจัยชีวสังคม ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลาเนาเดิม ระดับเงินเดือน ประเภทของภาควิชาที่สังกัด และมหาวิทยาลัยที่สังกัด กลุ่มปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการมีอำนาจ กลุ่มปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ปัจจัยกลุ่มสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ และจุดมุ่งหมายประการสุดท้าย คือ วิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อส่งเสริมการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในปีการศึกษา 2531 ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รวมทั้งสิ้น 200 คน ใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ชุดเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ตอนที่ 1 ถามชีวสังคมของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรของปอร์เตอร์และสมิท ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความต้องการของบุคคล พัฒนามาจากแบบสอบถามความต้องการที่เห็นได้ชัดเจนของสไตน์ และบราวน์สไตน์ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน พัฒนามาจากดัชนีบ่งชี้ลักษณะงานที่ทำของสมิท เคนดัล และฮูลิน และตอนสุดท้ายเป็นแบบสอบถามถึงสภาพแวดล้อมของภารกิจซึ่งพัฒนามาจากเครื่องมือวัดสภาพแวดล้อมของภารกิจของฟิตเลอร์ เชมเมอร์ และมาฮาร์ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง .616 ถึง .901

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค มีอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมของภารกิจ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านชีวิตสังคมมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยทั้ง 4 กลุ่มสามารถพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ โดย แต่ละกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดเพียงบางตัว ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีตัวพยากรณ์ ที่ดี คือ ลักษณะงาน และรายได้ ปัจจัยด้านความต้องการของบุคคลมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความ ต้องการความสำเร็จ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน และปัจจัยด้านชีวิตสังคมมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ระดับเงินเดือน ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ตัว ของตัวพยากรณ์ทั้ง 18 ตัว เรียงตามลำดับ คือ ลักษณะงาน ความ ต้องการความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่อยู่ในเกณฑ์ที่ควรพัฒนา คือ ลักษณะงานและรายได้

FACTORS AFFECTING POSITION RETENTION OF DEPARTMENT HEADS
IN REGIONAL UNIVERSITIES

AN ABSTRACT

BY

SUJITRA JORAJIT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree
at Srinakharinwirot University

April 1989

The purpose of this study was to find out the condition position retention of Department Heads in regional universities, the factors related to position retention, the factors affecting position retention, and the crucial factors needed to be developed in order to promote position retention. Four factors were selected for attention. The first of these were demographic factors, comprising the following 6 variables; sex, age, place of birth, level of position classification, type of departments and the university under jurisdiction. Secondly, Manifest need factors, comprising the following 4 variables; need for achievement, need for affiliation, need for autonomy and need for power. Thirdly, Job satisfaction factors, comprising the following 5 variables; co-worker, supervision, work itself, payment and promotion. Finally, Work environment factors, comprising the following 3 variables; leader-member relationships, task-structure and position power.

The population group were 200 Department Heads in 3 regional universities, Chiangmai University, Khon Kean University and Prince of Songkhla University. The questionnaires composed of 5 sections. The first section was demographic questions. The second was a Needs for Position Retention of Department Heads Questionnaire, developed from the Organizational Commitment Questionnaire of Porter and Smith. The third was a Personnel Needs Questionnaire, developed from the Manifest Needs Questionnaire of Steers and Braunstein. The fourth was a Job Satisfaction Questionnaire developed from the Job Descriptive

Index of Smith, Kendal and Hulin. The final one was a Work Environment Questionnaire developed from the Work Environment or Situation Questionnaire of Fiedler, Chemers and Marhar. The alpha coefficients of reliability of questionnaires were .616 to .901

The statistics employed in this study were basic statistics, simple correlation, multiple correlation, one-way ANOVA and stepwise multiple regression analysis.

The findings showed that needs for position retention of Department Heads is rather high. Manifest needs, job satisfaction and work environment factors were correlated with the position retention of Department Heads significantly while demographic factors were not significant. All 4 groups of factor could predict the position retention of Department Heads. Each group had its reliable predictors. The reliable predictors of job satisfaction factors were the work itself and payment; manifest needs factors were needs for achievement; work environment factors were leader-member relationships, and demographic factors were level of position classification. The 3 most marked among the total of 18 were the work itself, need for achievement and leader-member relationships. Findings also showed that factors which were needed to develop for position retention of Department Heads were the work itself and payment.