

๓๔๘.๑๒๒

๒๑ ๔๕๕๓๓

ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ปริญญานิพนธ์

ของ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

12 ส.ค. 2533

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปดศ สาขาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

169753

ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

บทคัดย่อ
ของ
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กันยายน 2532

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า และปัจจัยต่าง ๆ อีก 3 กลุ่ม ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ปัจจัย 3 กลุ่มคือ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งมี 2 ปัจจัยย่อย คือ คุณลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์และสถาบันที่สังกัดปัจจัยคุณลักษณะด้านจิตวิสัย ได้แก่ แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน เจตคติต่อระบบราชการ ปัจจัยกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยด้านงาน มีความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน 5 ด้านคือ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและความก้าวหน้า ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป และเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยกลุ่มที่ 3 คือ ปัจจัยด้านกลุ่ม ได้แก่ ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และความมุ่งหมายประการสุดท้าย คือ วิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมในปีการศึกษา 2532 ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่งคือ สถาบันเทคโนโลยีพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง รวมทั้งสิ้น 102 คน การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ถามชีวสังคมของผู้ตอบ คือ เพศ อายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์และสถาบันที่สังกัด ตอนที่ 2 ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ความสนใจในงานเจตคติที่มีต่อระบบราชการ ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน และความผูกพันต่อสถาบัน ตอนที่ 3 ถามความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ รายได้

ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง .770 - .969 ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน Z- test สหสัมพันธ์ อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีความผูกพันต่อสถาบันของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า อยู่ในระดับค่อนข้างมากในทุกกลุ่มที่จำแนก ตามชีวสังคม ทั้ง 3 สถาบันคือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำและปานกลาง มีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์ที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันมีระดับของความผูกพันไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 3 กลุ่มคือ ด้านบุคคล ด้านงานและด้านกลุ่ม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ โดยแต่ละกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดหลายตัว กลุ่มปัจจัยด้านบุคคลมีตัวพยากรณ์ที่ดีเรียงลำดับคือ ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มปัจจัยด้านงานมีตัวพยากรณ์ที่ดีตามลำดับคือ ความพึงพอใจในงานทั่วไป ความก้าวหน้า รายได้ และมิตรสัมพันธ์ กลุ่มปัจจัยด้านกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีคือ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัว จากตัวพยากรณ์ 21 ตัว เรียงตามลำดับคือ ความสนใจในงาน ความพึงพอใจงานทั่วไป รายได้ ระดับเงินเดือน และมิตรสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .794 เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นสถาบัน พบว่าสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ความสนใจในงานและความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .787 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยทุกตัว คือความพึงพอใจงานทั่วไปและอายุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .903 และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบังมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ มิตรสัมพันธ์และประสบการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .878 ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันมีอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก จึงไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ควรได้รับการพัฒนา

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE INDUSTRIAL EDUCATION FACULTY MEMBERS,
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY

AN ABSTRACT

BY

PREEYAPORN WONGANUTROHD

A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

September 1989 .

An Abstract

This research was planned to study the trend of retention of the Industrial Education faculty members and to find out the commitment of the faculty members toward King Mongkut's Institute of Technology.

The purpose of this research was to find out the degree of organizational commitment of the Industrial Education faculty members in King Mongkut's Institute of Technology, the factors related to organizational commitment, the factors affecting organizational commitment, and the significant factors needed to be developed in order to create organizational commitment. Three main factors were selected for studying. The first factor was consisted of two subfactors; the demographic factors and the physiological factors. The demographic factors were comprising the following 7 variables; sex, age, salary, level of professional degree, level of professional position, experience in years and the institute under jurisdiction. The psychological factors were intrinsic job motivation, central life interests and attitude in bureaucratic system. Secondly, job factors, comprising the following 7 variables; income, security, social, supervisory, growth, general job satisfaction, facilities. Finally, group factors, comprising the following 4 variables; faith in peers, faith in management, confidence in peers and confidence in management.

The samples were 102 instructors in 3 Institutes in King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok, King Mongkut's Institute of Technology Thonburi and King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. The questionnaires composed of 3 sections. The first section was demographic questionnaires. The second was opinion questionnaires comprising the following 7 questionnaires; Intrinsic Job Motivation Questionnaire, Central Life Interests Questionnaire, Attitude in Bureaucratic System Questionnaire, General Job Satisfaction Questionnaire, Interpersonal Trust at Work Questionnaire and Organizational Commitment Questionnaire. The third was Specific Job Satisfaction Questionnaire. The alpha Coefficients of reliability of questionnaires were .770 - .969. The statistics employed in this study were basic statistics, Z-test, simple correlation, multiple correlation, one-way ANOVA and stepwise multiple regression analysis.

The findings showed that organizational commitment of the instructors was rather high. The 3 factors; personal factors, job factors and group factors were correlated with the organizational commitment of the Industrial Educational faculty members significantly. All 3 groups of factors could predict the organizational commitment of faculty members. Each group had its reliable predictors. The reliable predictors of personal factors were central life interests, attitude in bureaucratic system, income and intrinsic job-motivation. The job factors

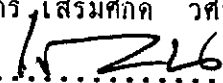
were general job satisfaction, specific job satisfaction in growth, income and social. The group factor was faith in management. The 5 most marked among the total of 21 variables were 1) central life interests and growth. The reliable predictors in King Mongkut's Institute of Technology Thonburi were general job satisfaction 3) salary 4) pay and 5) social. The finding showed that the reliable predictors in King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok were central life interests and growth. The reliable predictors in King Mongkut's Institute of Technology Thonburi were general job satisfaction and age. The reliable predictors in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang were social and experience. The variables were affecting organizational commitment was rather high, so no any variables needed to be developed.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปดิด วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

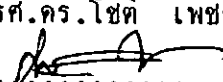
คณะกรรมการที่ปรึกษา

 ประธาน

(ศ.ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

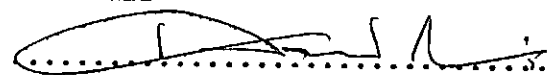
 กรรมการ

(รศ.ดร. โชติ เพชรขึ้น)

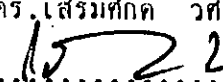
 กรรมการ

(ผศ.ดร. เนาวรัตน์ วิลานนท์)

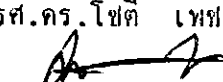
คณะกรรมการสอบ

 ประธาน

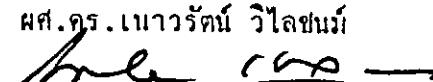
(ศ.ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

 กรรมการ

(รศ.ดร. โชติ เพชรขึ้น)

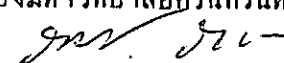
 กรรมการ

(ผศ.ดร. เนาวรัตน์ วิลานนท์)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รศ.ดร. โกศล เพ็ชรสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปดิดของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร. สมพร บัวทอง)

วันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๒

ประกาศคุณูปการ

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นความอนุเคราะห์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าที่อนุญาตให้ข้าพเจ้าได้มาศึกษาต่อในหลักสูตรนี้ และคณะกรรมการครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ได้สนับสนุน และให้กำลังใจตลอดมา จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ในด้านวิชาการ ข้าพเจ้าซาบซึ้งในพระคุณของท่านอาจารย์ทุกท่านของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ข้าพเจ้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าพเจ้าได้รับความกรุณาอย่างสูงจากศาสตราจารย์ ดร.เสวิมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท ที่ทำให้ปริญญาโทสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.โชติ เพชรชื่น และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ซึ่งเป็นกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทครั้งนี้ ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในพระคุณและขอขอบพระคุณอย่างสูง ขอขอบพระคุณท่านอธิการบดี รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล เพ็ชร์สุวรรณ์ ที่กรุณามาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับความสำเร็จอย่างยิ่งจากความร่วมมือของคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 สถาบัน คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยความร่วมมือในการช่วยเหลือในการเก็บแบบสอบถาม คือ คุณพวงทอง นิงสานนท์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้รับความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ไพโรจน์ ศิริธรรมากุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์เพราพรณ เปี้ยนภู่ รวมทั้งธุรการของภาควิชาครุศาสตร์ทุกภาควิชาที่ทุ่มเทความช่วยเหลืออย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ในด้านการวิเคราะห์และจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากคุณสมกิจ กิจขุนวงศ์ ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง อีกทั้งคุณวินัย สัมมาชีพ ที่ช่วยเหลือในการพิมพ์ปริญญาโทครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อน ๆ ปรินญาเอกการบริหารการศึกษา และเพื่อนร่วมงาน
ที่คณะที่คอยให้กำลังใจ รวมทั้งคุณพ่อคุณแม่ พี่น้อง ลูกหลาน ที่คอยเอาใจใส่และช่วยเหลือตลอดมา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

1 กันยายน 2532

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ความเป็นมาของปัญหา	1
	ปัญหาของการวิจัย	4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	กรอบความคิดของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	9
	สมมุติฐานของการวิจัย	10
	ค่านิยมศัพท์เฉพาะ	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
	ความผูกพันต่อองค์การ	13
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	13
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	16
	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	17
	แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ	18
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	21
	ปัจจัยด้านบุคคล	23
	คุณลักษณะด้านชีวสังคม	24
	คุณลักษณะด้านจิตวิสัย	24

แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน	24
ความสนใจในงาน	28
เจตคติที่มีต่อระบบราชการ	29
ปัจจัยด้านงาน	35
ความพึงพอใจในงาน	35
เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก	46
ปัจจัยด้านกลุ่ม	47
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	48
ความหมายของความเชื่อถือนระหว่างบุคคล	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
ขั้นตอนการดำเนินการ	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
ตัวแปรที่ศึกษา	55
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	58
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	70
การจัดกระทำข้อมูล	70
การใช้ผลการวิจัย	74
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	78

จำนวนข้อมูล	79
ลักษณะข้อมูล	80
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน	84
ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1	84
ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 2	87
ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 3	89
ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 4	93
ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 5	101
ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 6	103
ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 7	133
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	135
บทย่อ	135
สรุปผล	138
อภิปรายผล	142
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์	142
ปัจจัยด้านบุคคล	145
ปัจจัยด้านงาน	149
ปัจจัยด้านกลุ่ม	153
ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์	154
ข้อเสนอแนะ	157

ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติ	157
ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอาจารย์	159
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	160
บรรณานุกรม	161
ภาคผนวก	179
ประวัติย่อผู้วิจัย	181

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบัน	55
2	จำนวนร้อยละของข้อมูลที่จัดเก็บและที่เก็บให้จำแนกตามสถาบัน	79
3	ข้อมูลพื้นฐานแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชีวสังคม	80
4	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ใน สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยจำแนกตามชีวสังคม	85
5	การวิเคราะห์หาความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีสถาบันที่สังกัดแตกต่างกัน	88
6	ทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์ อุตสาหกรรมที่เพศแตกต่างกัน	89
7	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม ที่มีอายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ แตกต่างกัน	90
8	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ที่มีระดับ เงินเดือนแตกต่างกัน	92
9	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ใน สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	94
10	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ใน สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	95
11	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกลุ่มกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ใน สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	97

12	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม กับ ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	99
13	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม กับความผูกพันต่อสถาบันอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	100
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	102
15	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	104
16	ค่าสถิติของตัวแปรด้านบุคคล 10 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	105
17	ค่าสถิติของตัวแปรด้านงาน 7 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ใน สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	107
18	ค่าสถิติของตัวแปรด้านกลุ่ม 4 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ใน สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	108
19	ค่าสถิติของตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านงาน และตัวแปรด้านกลุ่ม 21 ตัวที่ใช้พยากรณ์ ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	109
20	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	112
21	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ตัว จากปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อ สถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	113
22	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านชีวสังคมที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบัน ของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	114

23	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 1 ตัว จากปัจจัยด้านชีวสังคมที่ใช้พยากรณ์ความผูกพัน ต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	115
24	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัยที่ใช้พยากรณ์ความผูกพัน ต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	116
25	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัวจากปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัยที่ใช้พยากรณ์ ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	117
26	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านงานที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	118
27	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ตัว จากปัจจัยด้านงานที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อ สถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	119
28	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านกลุ่มที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	120
29	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยด้านกลุ่มที่ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อ สถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	121
30	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปร 21 ตัว ในปัจจัย 3 ด้านที่ใช้พยากรณ์ความ ผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	122
31	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	123
32	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปร 21 ตัว ในปัจจัย 3 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความ ผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า พระนครเหนือ	125

33	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัว ที่ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันของอาจารย์ใน สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ..	126
34	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปร 21 ตัว ในปัจจัย 3 ด้านที่ใช้พยากรณ์ความ ผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี	127
35	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	128
36	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปร 21 ตัว ในปัจจัย 3 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความ ผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าลาดกระบัง	129
37	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัวที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง ..	130
38	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์กับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้	134

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	แสดงกรอบความคิดของการวิจัย	6
---	----------------------------------	---

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การบริหารการอุดมศึกษาประกอบด้วยการบริหารงานและบริหารคนให้มีประสิทธิภาพและเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการของสังคม (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2518 : 16) สถาบันอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นแหล่งความรู้ทางด้านอุตสาหกรรมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กำลังคนโดยเฉพาะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นคลังสมองของประเทศ (Srisaan. 1983 : 94) จากนโยบายของรัฐ ตั้งแต่เริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เมื่อปี พ.ศ. 2504 จนถึงฉบับที่ 6 เมื่อปี พ.ศ. 2530 รัฐได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาประเทศ เน้นด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ โดยขยายขีดความสามารถทั้งด้านเกษตรและอุตสาหกรรมให้สูงขึ้น ประเทศไทยจึงอยู่ในลักษณะที่เร่งรัด พัฒนาในการปรับปรุงโครงสร้างการผลิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดโลกและเป็นประเทศที่อุตสาหกรรม ต้องการกำลังคนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรม การที่ประเทศไทยกำลังก้าวสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industrialized Countries - NICS) หรือประเทศเกษตรอุตสาหกรรม (Newly Agricultural Industrialized Countries - NACS) นั้น คนของเราจะต้องมีพื้นฐานความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะก้าวไป ถ้าจะเปรียบพื้นฐานความรู้ด้านอุตสาหกรรมของไทยกับประเทศอุตสาหกรรมอื่น จะเห็นว่าญี่ปุ่นมีร้อยละ 30 เกาหลีมีร้อยละ 27 มาเลเซียมีร้อยละ 17 และไทยมีไม่ถึงร้อยละ 10 พจน์ สะเพียรชัย ชี้ให้เห็นว่า เราจำเป็นต้องเร่งผลิตกำลังคนทางด้านอุตสาหกรรมอย่างสูง (ไทยรัฐ. 2531 : 9) คุณภาพของช่างเทคนิคอยู่ที่ครู ครูช่างอุตสาหกรรมจึงมีบทบาทสำคัญในสังคม เพราะ

เป็นผู้เชื่อมต่อระบบการศึกษา กับสังคมอุตสาหกรรม (UNESCO. 1970 : 14) ในปัจจุบัน การผลิตครูช่างอุตสาหกรรมในระดับปริญญาตรีอยู่ในความรับผิดชอบของสถาบันเทคโนโลยีทั้งสามแห่ง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้งสามแห่ง ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมดังกล่าว แต่เดิมหลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมอยู่ในความรับผิดชอบของคณะครุศาสตรอุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ ตามประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งส่วนราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เห็นสมควรให้จัดตั้งส่วนราชการในสถาบันเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสถานภาพของสถาบันในปัจจุบัน โดยยกฐานะภาควิชาต่าง ๆ ทางด้านวิทยาศาสตร์ จัดตั้งเป็นคณะวิทยาศาสตร์กับเปลี่ยนชื่อคณะครุศาสตรอุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์เป็นคณะครุศาสตรอุตสาหกรรม เพื่อให้เหมาะสมและตรงตามลักษณะงาน (ราชกิจจานุเบกษา. 2531 : 47) ปริมาณและคุณภาพของอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานและการผลิตบัณฑิตสาขาครุศาสตรอุตสาหกรรม

ในสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในขณะนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบ เมื่อเทียบกับผู้ทำงานอยู่ในหน่วยงานเอกชน เนื่องจากเงินเดือนอาจารย์ต่ำเกินไป เพื่อยกระดับมาตรฐานชีวิตให้ดีขึ้นให้มีเกียรติยศและมีความคล่องตัวมากขึ้น อาจารย์ส่วนหนึ่งจึงประกอบอาชีพรองศาสตราจารย์ที่ตนถนัด (มติชน. 2530 : 16) นอกจากนี้แนวโน้มในสังคมปัจจุบันมองโดยกว้าง เห็นว่าความนิยมเป็นครูอาจารย์ลดลง เกียรติภูมิของวิชาครูลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2530 : 18) อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเฉพาะสาขาเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนอาชีพ ยิ่งไปกว่านั้นผู้มีการศึกษาสูงที่มีฝีมือดีเลือกการเป็นอาจารย์น้อยลง แต่หันไปประกอบอาชีพอิสระหรือไปทำงานภาคเอกชนมากขึ้น (ทบวงมหาวิทยาลัย. ม.ป.ป. : 57) อาจารย์สาขาครุศาสตรอุตสาหกรรมก็มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเช่นเดียวกัน ทั้งนี้สืบเนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจและอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ภาคเอกชนก็ต้องการกำลังคนด้านช่างอุตสาหกรรมมากขึ้น ครูช่างจำนวนมากลาออกจากราชการเพื่อไปทำงาน

ในภาคเอกชนที่มีค่าตอบแทนสูงกว่าข้าราชการ (ชนะ กลีภาร์. 2528 : 89) จากการสัมภาษณ์หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อ 25 มกราคม 2532 ในเรื่องอัตรากำลังของคณะในปี พ.ศ. 2529 ได้มีอัตราบรรจุอาจารย์ใหม่วุฒิปริญญาโททางศิลปอุตสาหกรรมได้แจ้งการรับสมัครอาจารย์ถึง 2 ครั้ง แต่ขาดผู้สมัครจึงได้เพิ่มวุฒิเป็นปริญญาโททางสถาปัตยกรรม ได้มีผู้สมัคร 1 คน และบรรจุเข้ารับราชการได้หนึ่งปีเศษจึงลาออกไปประกอบอาชีพส่วนตัว ปัจจุบันได้รับอาจารย์เข้าบรรจุใหม่แล้ว การขาดแคลนอาจารย์ตรงตามวิชาชีพ ทำให้เกิดปัญหาการสอนไม่เป็นไปตามหลักสูตรการวางแผนกำลังคนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530 : 70) ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารบุคคลเป็นปัญหาที่ไม่สามารถจะแก้ไขด้วยทักษะทางด้านความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ต้องอาศัยทักษะทางด้านสังคมประกอบด้วย

ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์สายวิชาชีพในปัจจุบันเป็นประเด็นปัญหาที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ แนวทางการศึกษาวิเคราะห์ความผูกพันของอาจารย์ ก็คือการพิจารณาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของอาจารย์ ทั้งระดับบุคคลและระดับโครงสร้างของระบบ (แสวง รัตนมงคลมาส. 2527 : 3) การศึกษาปัจจัยเหล่านี้ก็เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาการขาดงาน การเปลี่ยนงาน การลาออกของอาจารย์ เพื่อไปทำงานในตลาดแรงงานภาคเอกชน ทั้งนี้ก็เพราะแนวโน้มของประเทศกำลังก้าวไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ความต้องการกำลังคนทางด้านช่างเทคนิค วิศวกร มีอัตราที่สูงขึ้น ประกอบกับการบีบตัวของเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นที่น่าศึกษาว่าในอนาคตจะมีครูที่จะมีความผูกพันต่ออาชีพครูต่อไปหรือเปลี่ยนงานไปสู่อาชีพอื่น การศึกษาถึงปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้งสามแห่ง และผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการวางแผนการผลิตครูสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมในอนาคต

ปัญหาของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ดังนั้นคำถามในการวิจัยมีดังนี้

1. มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. ปัจจัยแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีในระดับใด
3. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อให้ได้คำตอบของปัญหาการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมของแต่ละสถาบัน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมตามคุณลักษณะทางชีวสังคม
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
5. เพื่อศึกษาระดับของแต่ละปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

6. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์

อุตสาหกรรม

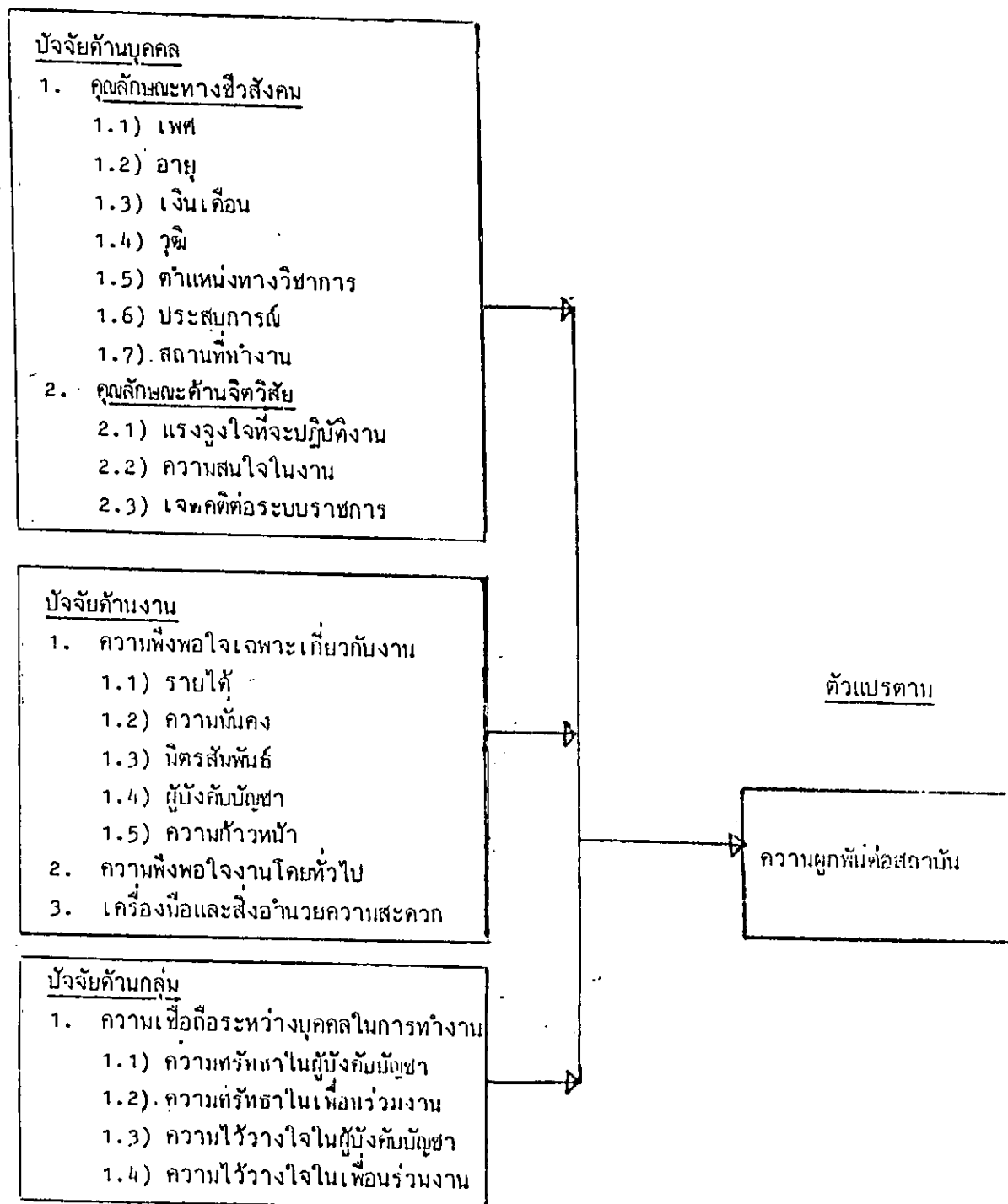
7. เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อที่จะเสริมสร้างความผูกพันต่อสถาบัน

ของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับแนวความคิดเบื้องต้นจากแนวความคิดของสตีแยร์ส (Steers. 1977 : 46) ที่ว่าความผูกพันต่อสถาบัน (Organizational Commitment) เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร และการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กรนั้น การวัดความผูกพันต่อสถาบันได้อาศัยแนวความคิดของบุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ที่ว่าความผูกพันต่อสถาบัน หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่โดยมีความภูมิใจยอมรับจุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป ส่วนปัจจัยที่จะสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันนั้น อาศัยแนวคิดของพอร์ตเตอร์และไมล์ (Porter and Miles. 1974; citing Steers and Porter. 1983 : 21) มี 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ปัจจัยด้านงาน และ 3) ปัจจัยด้านกลุ่ม ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วยคุณลักษณะทางชีวสังคม 7 ประการคือ เพศ อายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์และสถานที่ทำงาน คุณลักษณะด้านจิตวิสัย 3 ประการ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน และเจตคติต่อระบบราชการ ปัจจัยด้านงานมี 3 ประการ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า 2) ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป 3) เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านกลุ่ม ได้แก่ ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน 4 ประการ คือ 1) ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา 2) ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน 3) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา 4) ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน กรอบความคิดของการวิจัยมีลักษณะดังแผนภูมิที่ 1

ตัวแปรต้น :



ภาพประกอบ 1. แสดงกรอบความคิดของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยคือ ครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยได้แก่ อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมทั้ง 3 คณะ ที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่ง คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในปีการศึกษา 2531 จำนวน 109 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการศึกษามีดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วยตัวแปร 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านบุคคล

1.1.1 คุณลักษณะทางชีวสังคม

1.1.1.1 เพศ

1.1.1.2 อายุ

1.1.1.3 เงินเดือน

1.1.1.4 วุฒิ

1.1.1.5 ตำแหน่งทางวิชาการ

1.1.1.6 ประสบการณ์

1.1.1.7 สถานที่ทำงาน

1.1.2 คุณลักษณะด้านจิตวิสัย

1.1.2.1 แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

1.1.2.2 ความสนใจในงาน

1.1.2.3 เจตคติต่อระบบราชการ

1.2 ปัจจัยด้านงาน

1.2.1 ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน

1.2.1.1 รายได้

1.2.1.2 ความมั่นคง

1.2.1.3 มิตรสัมพันธ์

1.2.1.4 ผู้บังคับบัญชา

1.2.1.5 ความก้าวหน้า

1.2.2 ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป

1.2.3 เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก

1.3 ปัจจัยด้านกลุ่ม

ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน

1.3.1 ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา

1.3.2 ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน

1.3.3 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

1.3.4 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อสถาบัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้งสามแห่ง ดังนั้นผลการวิจัยจึงมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคณะและสถาบันดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณาการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้เป็นข้อมูลในการบริหารบุคคล ตลอดจนเป็นแนวทางในการคัดเลือก บำรุงรักษา และพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความจำเป็น
2. ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ค้นพบจากการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้ใช้เป็นข้อมูลในการมอบหมายงานให้ถูกต้อง เหมาะสมกับบุคคล ตลอดจนการปรับปรุงและการสร้างขวัญกำลังใจ และบรรยากาศในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านกลุ่มที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมเป็นการศึกษาความเชื่อหรือระหว่างบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลที่ค้นพบจากการวิจัยนี้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้เข้าใจถึงความศรัทธาและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปรับปรุงระบบบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความสามัคคีในหมู่คณะ ตลอดจนการวางตนและการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและสร้างบรรยากาศในการทำงาน
4. ผลของการศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อสถาบัน ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน การวางแผนกำลังคนในอนาคต การวางแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากร และการนำไปสู่การแก้ไข ปัญหาอัตรากำลัง ขาดแคลน การลาออกจากงานและการเปลี่ยนงานของอาจารย์

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อแสดงถึงแนวทางและผลการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีทั้ง 3 แห่ง

แตกต่างกัน

3. อาจารย์ที่มีคุณลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีระดับของความผูกพันต่อสถาบัน

แตกต่างกัน

4. องค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์

5. องค์ประกอบในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีอยู่ในระดับปานกลาง

6. องค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่มส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีความจำเป็นต้องพัฒนาในทุกด้าน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

คำนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยมีดังนี้

1. อาจารย์ หมายถึง ผู้สอนที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ที่สอนและรับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

2. ความผูกพันต่อสถาบัน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความภูมิใจยอมรับจุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบันและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป

3. คุณลักษณะด้านจิตวิสัย หมายถึง ลักษณะทางจิตใจด้านแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ความสนใจในงานและเจตคติต่อระบบราชการ

3.1 แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการทำงานที่แสดงถึงความพยายามทำงานด้วยความสามารถของตนเพื่อความสำเร็จของงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำงานหนัก มีส่วนร่วมในการทำงาน เสียสละเวลาเพื่อทำงาน เต็มใจทำงานโดยไม่ต้องอาศัยสิ่งอื่นหรือผู้อื่นมาเป็นตัวเร่ง ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน

3.2 ความสนใจในงาน หมายถึง ความเอาใจใส่ของบุคคลที่มีต่องานที่ตนเองเลือกทำ บุคคลที่มีความสนใจในงานจะแสดงความเอาใจใส่ต่องานที่ทำ เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับงานนั้นและทำงานได้ดีในงานที่ตนเองเลือก

3.3 เจตคติที่มีต่อระบบราชการ หมายถึง ท่าทีความรู้สึกที่มีต่อระบบบริหารแบบราชการ คนที่มีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการจะมีความเห็นว่า ระบบราชการเป็นรูปแบบบริหารงานที่มีโครงสร้างที่ให้ความยุติธรรมต่อผู้ทำงาน มีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีกฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติ และมีการกำหนดตำแหน่งงานตามความเหมาะสมและให้ความมั่นคงแก่ผู้ทำงานที่จะยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป

4. ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะของบุคคลที่ชอบหรือพอใจในลักษณะเฉพาะของงานที่ตนเองทำ ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า และมีความสุขกับการทำงานโดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

4.1 รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

4.2 ความมั่นคง หมายถึง ความคงทนในตำแหน่งงานโดยไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ และมีผลประโยชน์ที่พอใจจากการทำงาน

4.3 มิตรสัมพันธ์ หมายถึง การยอมรับและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถปฏิบัติงานสอดคล้องกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

4.4 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางที่ดีที่มีต่อผู้บริหารที่มีอำนาจเหนือคนในการทำงาน

4.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญในหน้าที่ตำแหน่งและผลงานที่ได้จากการทำงาน

5. ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกชอบของบุคคลเกิดจากงาน บุคคลที่พึงพอใจงานจะแสดงออกถึงความสุขที่ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมของงานและอยู่กับงานได้นาน

6. ความเชื่อดีระหว่างบุคคลในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความศรัทธาและความไว้วางใจในความตั้งใจและความสามารถทั้งในคำพูดและการกระทำของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบ 4 ประการ คือ

6.1 ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเชื่อในความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

6.2 ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเชื่อในความตั้งใจที่จะปฏิบัติของเพื่อนร่วมงาน

6.3 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา

6.4 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะนำเสนอใน 4 ประเด็นสำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การ

กระบวนการบริหารองค์การสามารถศึกษาเป็น 2 ทาง คือ 1) จากปัจจัยด้านบุคคล 2) จากปัจจัยด้านองค์การ (Davis and Newstrom. 1985 : 10) การศึกษาความผูกพันต่อสถาบัน เป็นการศึกษาองค์การจากปัจจัยด้านบุคคล ผู้วิจัยจะศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลของความผูกพันต่อองค์การ แบบวัดความผูกพันต่อองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ได้มีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้หลายคนดังนี้

แคนเตอร์ (Kanter. 1968 : 499) ให้ความหมายว่าเป็นความตั้งใจของบุคคลในสังคมที่จะใช้พลังงานและความศรัทธาต่อการทำงานในองค์การ

ฮอลล์ และคนอื่น ๆ (Hall and others. 1970 : 176) มองความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์การและบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกันกับองค์การ

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ให้ความหมายว่าเป็นการประเมินทางบวกขององค์การและความตั้งใจที่จะทำงานของบุคคลในองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นการโยงหรือผูกติดระหว่างจุดมุ่งหมายของบุคคลกับจุดมุ่งหมายขององค์การให้เป็นจุดหมายเดียวกัน

ฮรีบีนียค และอลุตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556) ให้ความหมายว่าเป็นความไม่ยากและไม่เต็มใจที่จะจากองค์การ เพราะการเพิ่มขึ้นของรายรับ สถานภาพ ความมีอิสระในวิชาชีพ ความมีมิตรสัมพันธ์ในองค์การ เป็นผลของการปะทะสังสรรค์ระหว่างบุคคลกับองค์การในระหว่างที่อยู่องค์การ

ปอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 604) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การมี 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

บุชานันท์ (Buchanan II. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อสถาบันเป็นความรักใคร่ที่จะผูกติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การจาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีในองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

แฟรงคลิน (Franklin. 1975 : 153) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจที่จะทำตามมาตรฐานกฎเกณฑ์ขององค์การและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การ

สาลันซิก (Salancik. 1977 : 62) ให้ความเห็นว่าเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่ไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาแล้วอาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความภักดีต่อองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สตีเยอร์ส และปอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 442) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เช่นเดียวกับ แมกกรี และฟอร์ด (McGree and Ford. 1987 : 642) ก็ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวความคิดเช่นกัน รายละเอียดและตัวอย่างการวิจัยของทั้งสองแนวความคิดมีดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ แนวความคิดนี้เห็นได้จากงานวิจัยของแคนเตอร์ (Kanter. 1968) ฮอลล์ และคนอื่น ๆ (Hall and others. 1970) เชลดอน (Sheldon. 1971) ปอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974) บุชานัน (Buchanan II. 1974) คูก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980)

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์การ โดยไม่ยอมเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่น ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป แนวความคิดนี้จะพบได้จากงานวิจัยของเบเกอร์ (Becker. 1960) สตอร์ (Staw. 1974) และสาลันซิก (Salancik. 1977)

ผู้วิจัยมีแนวความคิดที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวความคิดของบุชานัน (Buchanan II. 1974) และได้ใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของคูก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980) จึงเป็นการศึกษาความผูกพันทางเจตคติ

การศึกษาคือความผูกพันต่อองค์การทางเจตคติแตกต่างจากการศึกษาความพึงพอใจงานดังต่อไปนี้ (Steers and Porter. 1983 : 443)

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นการศึกษาที่กว้างกว่าความพึงพอใจงาน โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์การโดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจงานเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจงานที่แสดงเฉพาะเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยอร์ส (Steers. 1977 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ อายุ และการศึกษา 2) คุณลักษณะของงาน 3) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อกลุ่ม การพึ่งพาได้จากองค์การ ความสำคัญของบุคคล จากงานวิจัยพบว่าทั้ง 3 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ องค์ประกอบด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความเชื่อมั่นสูงถึง 0.71

ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (DeCotis and Summers. 1987 : 445 - 470) ได้ศึกษาอิทธิพลที่เป็นปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศขององค์การ โครงสร้างขององค์การและกระบวนการบริหารองค์การ พบว่าคุณลักษณะบางด้านที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นและบรรยากาศขององค์การ โครงสร้างขององค์การและกระบวนการบริหารองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยอร์ส และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 433 - 434) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบที่พบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสูงอายุ การปฏิบัติงานในองค์การนาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษาสูง
2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน งานที่มีคุณค่า บทบาทที่เด่นชัดและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. โครงสร้างขององค์การ ระบบของการมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์การ ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์การ ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

มาร์ช และไซมอน (March and Simon. 1958; citing Steers and Porter. 1983 : 444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การ โดยอธิบายด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การก็คือ ธรรมชาติของบุคคลประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เขาก็จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ

กล่าวโดยสรุปก็คือ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ลักษณะขององค์การและปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ

ผลของความผูกพันต่อองค์การ

ผลสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิต ความพึงพอใจงาน (Mowday and others. 1979; citing DeCotis and Summers. 1987 : 445 - 470)
2. ความผูกพันต่อองค์การกับอายุการทำงาน อายุการทำงานนานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอายุการทำงานสั้น (Steers and Porter. 1983 : 445)

3. ความผูกพันต่อองค์การกับการขาดงาน ความผูกพันต่อองค์การมีผลทางบวกต่อความคงอยู่ในองค์การ และมีความสัมพันธ์ในด้านลบกับการขาดงาน (Steers. 1977 : 46 - 56; Smith. 1977 : 16 - 19)

4. ความผูกพันต่อองค์การกับการเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน (Steers and Porter. 1983 : 445) ผู้ที่รายงานว่ามีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Champon and others. 1978; Mowday and others. 1974; Steers. 1977) การมีความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์การ

กล่าวโดยสรุปถึงผลของความผูกพันต่อองค์การของบุคคลจะแสดงออกในด้านการเพิ่มผลงาน ความพึงพอใจงาน และความคงอยู่ในองค์การ

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การมีทั้งแบบวัดเจตคติและแบบวัดพฤติกรรม (Porter and Smith. 1970; citing Katz and Kahn. 1978 : 422)

ก. แบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์การ

คุก และคนอื่น ๆ (Cook and others. 1981 : 84 - 92) ได้รวบรวมแบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ชุด ดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ ปอร์เตอร์ และสมิธ (Porter and Smith. 1970) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 16 ข้อ เป็นการประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.93

2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของแฟรงคลิน (Franklin. 1975) ซึ่งวัดความผูกพันต่อองค์การใน 2 ลักษณะ คือ

ก. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์

ข. ความเต็มใจที่จะคงอยู่ในองค์การ

ลักษณะแรกมีข้อความ 11 ข้อ และลักษณะหลังมีข้อความ 5 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น 0.83 และ 0.63 ตามลำดับ ของลักษณะแรก และลักษณะหลัง

3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของบุชานัน (Buchanan II. 1974) บุชานัน วัดความผูกพันใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) และความภักดี (Loyalty) แบบสอบถามนี้มี 23 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.65 การแสดงตนกับความภักดีมีค่าสหสัมพันธ์ 0.74 และการมีความเกี่ยวพันกับความภักดี มีค่าสหสัมพันธ์ 0.58

4. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ คูก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980) เป็นการวัดความผูกพันต่อองค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ

4.1 การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

4.2 การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

4.3 ความภักดี (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถาม 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบละ 3 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นระหว่าง 0.80 - 0.87

การวัดเจตคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ คือ (Fishbein and Ajzen. 1975 : 107 - 120)

1. องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง ข้อมูล ข่าวสาร หรือความรู้เกี่ยวกับ เจตคติที่มีต่อสิ่งนั้น เป็นความรู้ที่พบว่าสิ่งนั้นมีคุณหรือโทษมากน้อยเพียงใด เป็นความรู้ที่ใช้ประเมินค่า สิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ที่บุคคลมีความรู้ เกี่ยวกับเป้าหมายแล้ว

3. องค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะกระทำ เป็นแนวทางที่บุคคลจะมีพฤติกรรม หรือแสดงออกตามความรู้และความรู้สึกที่ได้รับ

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของบุชานัน (Buchanan II. 1974) และใช้แบบวัดความ ผูกพันต่อองค์การของคูก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980) ในการวิจัยนี้

ข. แบบวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันต่อองค์การ

คูก และคนอื่น ๆ (Cook and others. 1981 : 88) ได้เสนอแบบวัดความ ผูกพันต่อองค์การของฮรีบีเนียค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1970) ซึ่งเป็น แบบวัดความผูกพันต่อองค์การทางพฤติกรรมตามแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการรับรู้และ การใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์การ ดังนั้นการมีความผูกพันต่อองค์การอย่างแรงกล้าจะ แสดงถึงการไม่เปลี่ยนงานและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การนั้นต่อไป จากแบบวัดของเขาชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 3 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.79 แบบวัดแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

ก. การเพิ่มขึ้นของรายได้

ข. ความมีอิสระในอาชีพ

ค. สถานภาพในการทำงาน

ง. ความมีมิตรภาพในองค์การ

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การมี 2 ลักษณะ คือ แบบวัดที่วัดเจตคติและแบบวัดที่วัด พฤติกรรม จำนวนแบบวัดที่วัดเจตคติมีมากกว่าจำนวนแบบวัดที่วัดพฤติกรรม แบบวัดส่วนใหญ่เป็น แบบประมาณค่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

จากงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มีต่อความคงอยู่ในองค์การพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ความมีอาวุโส มีทักษะ ความชื่นชมในงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (Hall and Schneider. 1972; Hrebiniak and Alutto. 1972; Buchanan II. 1974)

มาร์ช และมันนารี (March and Mannari. 1977 : 57 - 75) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตลอดชีพ ได้แก่ สถานภาพขององค์การ ความพึงพอใจงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน

จากงานวิจัยของ เวเบล และโกลด์ (Werbel and Gould. 1984 : 687) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความผูกพันต่อองค์การของผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานซึ่งทำงานน้อยกว่า 1 ปี แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงกับความผูกพันต่อองค์การกับความมีอาวุโสและความคงอยู่ในองค์การ

งานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การกับความคงอยู่ในองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรายงานว่าจะมีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนงานน้อย และมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์การต่อไป (Brayfield and Crockett. 1955; Herzberg and others. 1957; Porter and Steers. 1973; Vroom. 1964; citing Porter and others. 1974 : 603) การวิจัยที่แสดงถึงอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคงอยู่และกลุ่มลาออก ใช้เวลาศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยแสดงว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์การระหว่างกลุ่มที่คงอยู่และกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูล ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงานเช่นเดียวกับความพึงพอใจงาน ซึ่งใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน (Porter and others. 1974 : 603 - 613)

จากงานวิจัยของสตีเยอร์ส (Steers. 1977 : 46 - 74) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้น ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เขาได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การพบว่า การคงอยู่ในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน (Buchanan II. 1974 : 533 - 543) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่พึ่งได้ของบุคคลในองค์การ เจตคติของบุคคลต่อองค์การ

ดูบิน และคนอื่นๆ (Dubin and others. 1975 : 411 - 421) รายงานจากการศึกษาศูนย์ความสนใจของชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ที่งาน (Job-oriented) มีความผูกพันต่อองค์การ

เอนเกิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 1 - 14) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การโดยส่วนรวม ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงาน

จากงานวิจัยของ ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (DeCotis and Summers. 1987 : 445 - 470) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่า โครงสร้างขององค์การ กระบวนการขององค์การ บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกับความพึงพอใจงาน ทั้งความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

จากงานวิจัยของคุสิต น้าฝน ซึ่งศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพของนักเรียนนายเรืออากาศพบว่า การควบคุมโดยองค์การ เกียรติภูมิทหาร การถือปฏิบัติตาม การได้รับการยอมรับนับถือทาง

สังคม และความพึงพอใจในอาชีพทหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหาร แต่แรงจูงใจและอิทธิพลกลุ่มเพื่อนมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหาร (คุสิต น้าฝน. 2529 : 133)

สรุปจากรายงานการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายการคงอยู่ในองค์การ และการเปลี่ยนงาน กล่าวคือบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะคงอยู่ในองค์การ ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะเปลี่ยนงาน ความผูกพันยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ของบุคคล ได้แก่ ความมีอาวุโส อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ ความสนใจในงาน แรงจูงใจภายใน เจตคติที่มีต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และความพึงพอใจงาน

ปัจจัยด้านบุคคล

ปอร์เตอร์ ลอเลอร์ และแฮคแมน (Porter, Lawler and Hackman. 1975 : 38 - 49) ได้อธิบายถึงธรรมชาติของบุคคลไว้ดังนี้

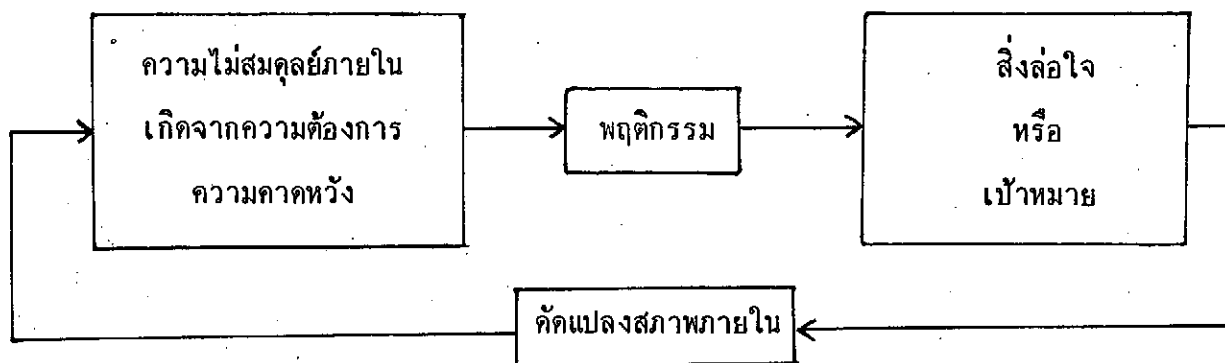
1. คนเป็นผู้มีการตอบสนองต่องานและชีวิต บุคคลจะแสวงหาวิธีการเพื่อความพึงพอใจและสนองต่อความต้องการ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานของตน
2. คนมีสังคม ความเป็นสมาชิกในสังคมเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลและองค์การ เพื่อจะปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
3. คนมีความต้องการหลายอย่างแตกต่างกัน มีปัจจัยหลายปัจจัยที่คนต้องการ และความ ต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คนแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน
4. คนรับรู้และประเมินค่าสิ่งนั้น การรับรู้เป็นผลจากประสบการณ์ที่ได้รับ ดังนั้นการรับรู้ของคนที่อยู่ในองค์การจึงแตกต่างกันทั้งที่อยู่ในสถานการณ์อย่างเดียวกัน
5. คนคิดและเลือก คนมีจุดมุ่งหมาย มีการตอบสนอง มีความรู้คิด เมื่อประเมินค่าสิ่งนั้นแล้วจึงต้องตัดสินใจเลือกกระทำ
6. คนมีข้อจำกัดในการตอบสนอง

จากธรรมชาติของคนจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมองค์การ ความต้องการของบุคคลและองค์การมีเป้าหมายตรงกัน บุคคลก็จะเกิดความผูกพันกับองค์การ การศึกษาถึงปัจจัยด้านบุคคลจึงเป็นการศึกษาธรรมชาติบุคคลนั้นในองค์การ (Porter, Lawler and Hackman. 1975 : 38) ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ

1. คุณลักษณะด้านชีวสังคม ได้แก่ คุณลักษณะด้านเพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ จากงานวิจัยของฮรีบีเนียค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555 - 573) พบว่า อายุ เพศ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ งานวิจัยของเอঙ্গেิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 6 - 7) พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับอายุที่เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์การต่ำเมื่อระดับการศึกษาต่ำ ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าชาย สตีเยอร์ส (Steers. 1977 : 52) พบว่าคุณลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความมีอาวุโส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
2. คุณลักษณะด้านจิตวิสัย ได้แก่ ลักษณะทางจิตใจ 3 ประการ คือ แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน และเจตคติที่มีต่อระบบราชการ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

2.1 แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นพลังทางจิตวิทยาที่ชี้และนำไปสู่เป้าหมาย (Lau. 1979 : 124) เดซี (Deci. 1975; citing Pinder. 1984 : 58) ให้ความหมายของแรงจูงใจภายในว่าเป็นความรู้สึกว่าตนเองมีสมรรถภาพและความตั้งใจ เวกซ์เลย์ และยอกส์ (Wexley and Yokl. 1977; citing Pinder. 1984 : 58) ให้ความหมายว่า เป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานที่ต้องการให้เจริญก้าวหน้า ดันเนต และคิชเนอร์ (Dunnett and Kichner. 1965; citing Steers and Porter. 1983 : 7) ได้แสดงความหมายและกระบวนการของแรงจูงใจไว้ คือ



2.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบงาน และทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน

ก. ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่

1) ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Two Factors Theory) (Herzberg. 1968; citing Lau. 1979 : 124) เป็นการศึกษาถึงเหตุจูงใจให้คนทำงาน และพบว่าปัจจัย 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยพื้นฐานประกอบด้วยนโยบายขององค์กร การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง ส่วนปัจจัยกระตุ้นนั้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโล (Maslow's Hierachy of Need) (Maslow. 1970 : 35 - 58) ได้อธิบายลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่นำไปสู่การจูงใจให้บุคคลกระทำกิจกรรมไว้ 5 ขั้นตอน ตามลำดับ คือ 1) ความต้องการทางกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม 4) ความต้องการชื่อเสียงและการเคารพยกย่อง 5) ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จในชีวิต

3) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ของแมคเคลแลนด์ (McClelland. 1970 : 101 - 111) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการมีสถานะสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น

4) ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Theory) ของแฮกแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1976 : 250) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งมีผลถึงความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกัน บุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าสูงจะมีอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของงานมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าในระดับต่ำ คุณลักษณะของงานที่บุคคลพอใจจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและทำงานได้ดี แรงจูงใจของบุคคลจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาคุณลักษณะของงาน 5 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ 1) ทักษะหลากหลาย 2) งานที่มีความหมาย 3) งานที่ให้ความสำคัญ 4) มีอิสระในการทำงาน 5) รู้ผลของงาน

ข. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง และ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นกระบวนการทางจิตวิทยา รวมทั้งการตัดสินใจและเลือกงาน ได้แก่

1) ทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory) ฟรอม (Vroom. 1964; citing Schultz. 1982 : 81) กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่า ความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

2) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (The Goal-Setting Theory) ลอค (Locke. 1984 : 93) กล่าวว่า แรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานเกิดจากความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องการเวลา มีความสำคัญที่จะชี้แนวทางของพฤติกรรมที่บุคคลจะต้องกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน พินเดอร์ (Pinder. 1984 : 58) แบ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายใน แตกต่างจากแรงจูงใจภายนอกที่ว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากพฤติกรรมที่เขาส่งออกด้วยความ ต้องการของตนเองมากกว่าจากสิ่งตอบแทนทางด้านวัตถุและรางวัล

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน เดซี (Deci. 1975; citing Pinder. 1984 : 59) ชี้ให้เห็นว่ามี 3 แนวคิดที่จะเข้าใจพฤติกรรมการจูงใจ คือ

ก. แนวความคิดของเฮบบ์ (Hebb. 1955) เน้นทางด้านชีวภาพ ที่อธิบายถึงบุคคลชอบที่จะค้นหาสิ่งเร้าใจ ระดับของสิ่งเร้าใจเกิดจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ถ้าระดับสิ่งเร้าใจต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความปรารถนาของคนนั้น บุคคลก็จะเกิดแรงจูงใจ ภายในเพิ่มขึ้น

ข. แนวคิดของซาจอนซ์ (Zajonce. 1960) ซึ่งกล่าวว่าบุคคล มีความปรารถนาและประพฤติตามความปรารถนา ความเชื่อ ความคิด การรับรู้ ค่านิยมของตนเอง

ค. แนวความคิดของไวท์ (White. 1959) บุคคลมีสมรรถภาพ และความสามารถในด้านสมรรถภาพเพื่อบุคคลจะได้จัดการเอาชนะสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์นั้น

จากแนวความคิดทั้ง 3 เดซี (Deci. 1975; citing Steers and Porter. 1979 : 250) จึงสรุปเป็นทฤษฎีการประเมินความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Evaluation Theory) ว่า ระดับความพยายามของบุคคลในการทำงานสามารถอธิบายรางวัลที่เป็นการจูงใจ ภายในเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ที่ตั้งของสาเหตุและผล (Locus of Causality)

เมื่อพฤติกรรมเกิดจากการจูงใจภายใน การรับรู้ของบุคคลจะอยู่ภายใต้การควบคุมของตัวเขาเอง ในทางตรงกันข้าม ถ้าการรับรู้ของบุคคลว่าความสำเร็จของงานเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกก็จะ คาดหวังถึงปัจจัยที่จะได้รับจากภายนอก

2. รางวัลมีอิทธิพลต่อการจูงใจภายใน รางวัลหรือ

ผลตอบแทนจะทำให้คนเกิดความมั่นใจถึงความสามารถและสามารถตัดสินใจด้วยตนเองเกิดเป็นแรงจูงใจภายใน ส่วนรางวัลหรือผลที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความไร้สมรรถภาพของตนเองหรือไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ จะลดการจูงใจภายใน

2.2 ความสนใจในงาน

งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตคนเรา เพราะเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงคุณค่าภายในตัวของงานเอง (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 99) แต่สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือ กล่าวคือ เป็นวิถีทางอันหนึ่งเพื่อจะหาเงินให้มากขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น และมีความสุขกับการที่ได้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ การเน้นงานว่าเป็นเสมือนเครื่องมือ ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะไม่สนใจว่างานที่ตนเองทำนั้นให้รางวัลภายในหรือทำลายหรือไม่ แต่บุคคลเหล่านั้นจะชอบงานที่มีรายได้สูงมากกว่างานที่น่าสนใจต่างหาก (Strause. 1974 : 28)

2.2.1 ความหมาย ความสนใจในงานหมายถึงทิศทางของความตั้งใจของบุคคลที่มีต่องาน ความสนใจของบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน บุคคลที่มีความสนใจอยู่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน (Steers and Porter. 1978 : 21) ฮอย และมิสเกลเรียกความสนใจงานว่าเป็นศูนย์ความสนใจในชีวิต (Central Life Interest) ให้ความหมายว่าเป็นกลุ่มของเจตคติที่กำหนดความชอบของบุคคลในการที่จะทำกิจกรรมที่พึงพอใจในสถานการณ์ที่ตนเองได้เลือกแล้ว ท่ามกลางกิจกรรมมากมายในชีวิตประจำวัน จะมีบางกิจกรรมที่บุคคลเลือกตามความต้องการของตนเอง (Hoy and Miskel. 1987 : 405)

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์ความสนใจของชีวิต ดูบิน (Dubin. 1956; citing Cook and others. 1981 : 154) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบุคคลและศูนย์ความสนใจของชีวิตเป็น 2 ประเภท คือ

ก. บุคคลที่มุ่งงาน (Job-oriented) จะมีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ที่งาน

ข. บุคคลที่ไม่มุ่งงาน (Nonjob-oriented) จะมีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ครอบครัว การสังคมกับเพื่อนฝูง

2.2.3 แบบวัดศูนย์ความสนใจของชีวิต เป็นแบบวัดความสนใจที่มีต่องาน มีเครื่องมือวัดที่สำคัญอยู่ 2 ฉบับ คือ

ก. แบบวัดศูนย์ความสนใจในชีวิตของคูบินและโกลแมน (Dubin and Goldman. 1972 : 133 - 141) เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อความที่สอบถามความสนใจในงาน 32 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบวัดเจตคติของบุคคลโดยมีแบบของพฤติกรรมต่าง ๆ และถามว่าในสถานการณ์เช่นนั้น เขาต้องการและชอบที่จะปฏิบัติอย่างไร

ข. แบบวัดความสนใจในชีวิตของมิสเกล กราสแนป และแฮทเลย์ (Miskel, Grasnapp and Hatley) เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามากขึ้นจากแบบสอบถามเดิมของคูบิน และโกลแมน (Dubin and Goldman) และปรับปรุงให้ใช้ได้กับสถานศึกษา มีข้อคำถาม 7 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73

2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ความสนใจของชีวิต จากงานวิจัยของคูบิน และแชมพอส (Dubin and Champous. 1977 : 366 - 377) พบว่า บุคคลที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ทำงานจะมีพันธะผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตไม่ได้อยู่ทำงาน ฮอย และมิสเกล รายงานว่าโครงสร้างและปัจจัยส่วนบุคคลในโรงเรียนมีอิทธิพลสูงต่อความสนใจในงานของครู (Hoy and Miskel. 1987 : 406) ส่วนลอตี (Lortie. 1975; citing Hoy and Miskel. 1987 : 406) พบว่าโครงสร้างของอาชีพและรางวัลจากการทำงานทำให้ครูมีความสนใจในงานสอนสูงขึ้น ครูที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ขาดความสนใจในงาน ความสนใจในงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อครูมีรายรับเพิ่มขึ้น ความผูกพันกับงานจะมากขึ้น เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น

2.3 เจตคติที่มีต่อระบบราชการ

ระบบราชการเป็นรูปแบบองค์การที่ออกแบบเพื่อบริหารงานในองค์การขนาดใหญ่อย่างมีระบบ โดยความร่วมมือประสานงานของบุคคลจำนวนมาก (Blau. 1956 : 4) การบริหาร

แบบราชการเป็นการยึดโครงสร้างภายในองค์การที่มีคุณลักษณะของความชำนาญงานเฉพาะด้าน มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชาและมีกฎเกณฑ์ (Benson. 1983 : 138) เวเบอร์ได้เขียนเกี่ยวกับระบบราชการในปี ค.ศ. 1947 โดยกล่าวถึงคุณลักษณะของโครงสร้างการบริหารราชการว่ามีคุณลักษณะ 7 ประการ คือ (Benson. 1983 : 138)

1. มีความต่อเนื่องของการบริหารที่ดำเนินไปตามหน้าที่ขององค์การอย่างมีกฎเกณฑ์
2. มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน
3. การบริหารเป็นไปตามลำดับการบังคับบัญชา โดยที่บุคคลในระดับล่างจะถูกบังคับบัญชาโดยระดับที่สูงกว่า
4. กฎเกณฑ์ที่ใช้ในการควบคุมปฏิบัติงานจะต้องเป็นกฎเกณฑ์ทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงบุคคล
5. วิธีที่มีเหตุผลต้องยึดหลักว่า ผู้บริหารต้องแยกตัวออกจากการเป็นเจ้าของที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการบริหาร
6. ตำแหน่งที่ว่างลง ผู้บริหารสามารถพิจารณาแต่งตั้งบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนได้
7. ข้อกำหนด ข้อตัดสินใจ กฎเกณฑ์สร้างขึ้น และเขียนขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรที่สมาชิกในองค์การจะต้องยึดถือและปฏิบัติตาม

เวเบอร์ (Weber. 1949; citing McFarland. 1979 : 299) มีความเห็นว่าระบบราชการเป็นการบริหารที่มีความมั่นคง มีระเบียบวินัยและน่าเชื่อถือ เป็นการบริหารองค์การที่เป็นอุดมคติ ฮอลล์ (Hall. 1963 : 32 - 40) ได้วิเคราะห์ระบบราชการเป็น 6 มิติ คือ

1. การบังคับบัญชาที่เป็นไปตามลำดับชั้น (Hierarchy of Authority)
2. การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization)

3. บทบาทที่เป็นแบบแผนสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ (Roles for Incumbents)
4. มีความเฉพาะเจาะจงในกระบวนการ (Procedure Specifications)
5. ความเป็นทางการหรือความไม่เกี่ยวกับบุคคล (Impersonality)
6. มีสมรรถภาพทางเทคนิคเฉพาะ (Technical Competence)

จากแนวความคิด 6 มิติของฮอลล์ ได้สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาถึงการบริหารโรงเรียนกับระบบราชการ และแมคเคย์ (Mackay. 1963; citing Hoy and Miskel. 1982 : 93) ได้นำแบบสอบถามของฮอลล์มาดัดแปลงและศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ภายในขององค์ประกอบทั้ง 6 มิตินี้ ระบบราชการในโรงเรียนสามารถแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

ก. รูปแบบราชการ (Bureaucratic Pattern) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การบังคับบัญชาที่เป็นไปตามลำดับชั้น 2) บทบาทสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง 3) ความเฉพาะเจาะจงในกระบวนการ และ 4) มีความไม่เกี่ยวข้องกับบุคคล

ข. รูปแบบวิชาชีพ (Professional Pattern) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้านคือ มีสมรรถภาพทางเทคนิคเฉพาะ และการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่าง
เฮจ (Hage. 1965 : 289 - 320) ได้เสนอทฤษฎีองค์การบริหารราชการ โดยนำแนวความคิดด้านโครงสร้างและด้านหน้าที่ขององค์การให้มีความสัมพันธ์กันเป็น 2 องค์ประกอบ โดยมีโครงสร้าง 4 ด้าน และหน้าที่ 4 ด้าน ดังนี้

ก. องค์ประกอบด้านโครงสร้างที่เป็นวิถีทางของการบริหารเพื่อไปสู่เป้าหมาย

1. ความซับซ้อนหรือความชำนาญเฉพาะด้าน (Complexity or Specialization) เป็นความชำนาญเฉพาะด้านวิชาชีพและระดับของการฝึกอบรมที่จำเป็นของงาน

2. การบริหารแบบรวมศูนย์หรือลำดับชั้นของการบังคับบัญชา
(Centralization or Hierarchy of Authority)

3. ความเป็นทางการหรือมีมาตรฐาน (Formalization or Standardization)

4. การแบ่งชั้นหรือระบบตำแหน่ง (Stratification or Status System)

ข. องค์ประกอบด้านหน้าที่ที่เป็นเป้าหมายขององค์การ

1. การปรับตัวหรือปรับเปลี่ยนได้ (Adaptiveness or Flexibility)
2. ผลผลิตหรือประสิทธิผล (Production or Effectiveness)
3. ประสิทธิภาพหรือค่าใช้จ่าย (Efficiency or Cost)
4. ความพึงพอใจงานหรือขวัญ (Job Satisfaction or Morale)

เฮจ (Hage. 1965 : 297 - 300) ได้สรุปสิ่งที่ได้รับจากผลการวิจัย

การบริหารราชการ 7 ข้อ คือ

1. การบริหารแบบรวมศูนย์ยิ่งมาก ผลผลิตยิ่งสูงขึ้น
2. การมีความเป็นทางการยิ่งมาก ประสิทธิภาพงานยิ่งสูง
3. การบริหารแบบรวมศูนย์ยิ่งมาก การมีความเป็นทางการยิ่งมาก
4. การมีการแบ่งชั้นยิ่งสูง ผลผลิตยิ่งสูง
5. การมีการแบ่งชั้นยิ่งสูง ผลผลิตยิ่งสูง
6. การมีการแบ่งชั้นยิ่งสูง การปรับตัวยิ่งต่ำ
7. การมีความซับซ้อนยิ่งมาก การบริหารแบบรวมศูนย์ยิ่งมาก

2.3.1 ทฤษฎีระบบราชการ

ทฤษฎีระบบราชการแบ่งเป็น 2 ทฤษฎี ได้แก่ (ชุมพร สังขปริชา. 2529 :

39 - 42)

1. ทฤษฎีระบบราชการคลาสสิก (The Classic Bureaucratic Model) ได้แก่ แนวความคิดระบบราชการที่เป็นตัวแบบอุดมคติของแมกซ์ เวเบอร์ (Weberial Ideal Type) โดยมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ โครงสร้างอำนาจลดหลั่นกันไปตามลำดับชั้น

ดังที่สามารถพบเห็นได้จากแผนภูมิการจัดองค์การ และประกอบด้วยวิธีการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ประจําอยู่ตามส่วนต่าง ๆ ขององค์การ พร้อมทั้งมีรายละเอียดบ่งบอกถึงลักษณะงาน การจําแนกตำแหน่งและระดับอัตราเงินเดือน

2. ทฤษฎีระบบราชการสมัยใหม่ (The Neo-Bureaucratic Model)

ทฤษฎีระบบราชการใหม่เป็นผลผลิตของสังคมศาสตร์ยุคพฤติกรรม เป็นศูนย์กลางวิเคราะห์ที่การตัดสินใจ และความสมเหตุสมผล การตัดสินใจนี้จะกระทำขึ้นเพื่อหาทางบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ มีการพัฒนาตัวแบบต่าง ๆ มากมาย ดังเช่นที่พบเห็นในวิทยาการสมัยใหม่ การวิเคราะห์ระบบ การวิจัยการปฏิบัติงาน โดยอาศัยพื้นฐานแนวคิดของไซมอน (Simon. 1956) มาร์ช และไซเอิร์ต (March and Cyert. 1963)

โดยสรุปแบบระบบราชการคลาสสิก เน้นค่านิยมที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดและมีประสิทธิผล ส่วนทฤษฎีระบบราชการใหม่นำค่านิยมของทฤษฎีเก่ามาใช้ และวัดเป็นปริมาณ โดยการวัดผลผลิตโดยเน้นวิธีวัดประเมินผลมากกว่าวิธีจัดโครงสร้างองค์การและการจัดงาน (ชุมพร สังขปรีชา. 2529 : 43)

2.3.2 เจตคติที่มีต่อระบบราชการ

เจตคติเป็นลักษณะหนึ่งของบุคลิกลักษณะของบุคคล เจตคติมีความหมายเกี่ยวกับทัศนคติ อีเบล (Ebel. 1972 : 522; อ้างอิงมาจาก อารมณ เพชรชิน. 2527 : 115) ได้ให้ความหมายตามที่ เทอร์สโตน (Thurstone) ให้ไว้ว่าเป็นผลรวมทั้งหมดของความโน้มเอียงของความรู้สึกของบุคคล เจตคติจึงมีระดับของความรู้สึกทั้งในทิศทางบวกและลบ เมื่อคนเราได้รับรู้ได้สัมพันธ์กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

มาตรวัดเจตคติที่ได้รับการนิยมนำมาใช้ในการศึกษาและวิจัยมาตราชหนึ่งคือ มาตรวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert) มาตรวัดแบบนี้ประกอบด้วยข้อความที่เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหลาย ๆ ข้อความ มีทั้งข้อความที่กล่าวถึงสิ่งนั้นทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) และ

ทางที่ไม่ดี (ทางลบ) เมื่อผู้ตอบได้อ่านข้อความนั้นแล้ว ก็ให้นึกถึงว่า ตนเองมีความรู้สึกต่อสิ่งนั้น เหมือนกับที่ข้อความระบุหรือไม่ และอยู่ในระดับใด (อารมณฺ์ เพชรชื่น. 2527 : 115)

2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่มีต่อระบบราชการ

การบริหารงานในมหาวิทยาลัยเป็นการบริหารแบบราชการ เบนสันกล่าวว่า ระบบราชการเป็นเครื่องหมายของความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ แต่เป็นระบบที่ใช้กันทั่วไปใน หน่วยงานของรัฐ (Benson. 1983 : 137) ทองศรี กำภู ณ อยุธยา และจินดา ชื่อดรง ให้ทัศนะถึงความไม่คล่องตัวในการบริหารกับสังคมในระบบราชการไทยว่า เจตคติของคนไทย เปลี่ยนไปมาก คนมีความรู้ความสามารถเริ่มหันเหไปสู่วงการธุรกิจมากขึ้น เนื่องจากระบบราชการ ถึงจุดอึดตัว ประกอบกับรัฐบาลได้ใช้นโยบายคุมกำเนิดอัตราค่าจ้าง มิให้ส่วนราชการต่าง ๆ ขยาย อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นเกินปีละ 2% มาตั้งแต่ปี 2523 ในขณะที่ภาคเอกชนได้ขยายตัวมากขึ้นตามลำดับ ผู้สำเร็จการศึกษาเค็มมุ่งหวังจะเข้ารับราชการได้หันเหไปสู่ภาคเอกชนมากขึ้น (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา และจินดา ชื่อดรง. 2528 : 142) จากงานวิจัยของเบนสันพบว่า ครูลาออกและ โยกย้ายเพราะเบื่อหน่ายระบบราชการเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศออสเตรเลียและ ประเทศอื่น ซึ่งมีผลกระทบต่อนักศึกษา และการศึกษาในระบบ (Benson. 1983 : 137) จากงานวิจัยของแสวง รัตนมงคลมาศ (2527 : 18) พบว่า ระบบราชการไทยมีผลทางด้านบวก คือ ให้ความมั่นคงแก่คนในมหาวิทยาลัย จากงานวิจัยของโมลเลอร์ และชาร์เตอร์ (Moellor and Charters. 1966 : 445 - 465) พบว่าครูที่มีการรับรู้ว่ามีรูปแบบการบริหาร แบบราชการมากกว่ารูปแบบวิชาชีพ จะมีความรู้สึกถึงการมีอำนาจในหน้าที่การงานสูงกว่าครูที่มี การรับรู้โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารราชการต่ำ วิกกินส์ (Wiggins. 1970; citing Hoy and Miskel. 1982 : 73) พบว่าครูใหญ่โรงเรียนประถมได้รับอิทธิพลมากจากรูปแบบการ บริหารราชการซึ่งหล่อหลอมให้ครูใหญ่มีบทบาทการบริหารด้วยระบบราชการในโรงเรียน สอย และคนอื่น ๆ (Hoy and others. 1977 : 71 - 85) พบว่า การบริหารเข้าสู่ส่วนกลาง

มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการบริหารอย่างเป็นทางการ แต่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพึงพอใจงาน จากรายงานการวิจัยของเบนสัน (Benson. 1983 : 144 - 145) พบว่าครูที่เต็มใจที่จะอยู่ในโรงเรียนจะรับรู้ว่าเป็นการบริหารด้วยรูปแบบราชการน้อย ส่วนครูที่รับรู้ว่าเป็นการบริหารด้วยรูปแบบราชการต่ำจะมีความพึงพอใจงานสูงกว่าครูที่รับรู้ว่าเป็นการบริหารด้วยรูปแบบราชการสูง ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 73) มีความเห็นว่า ระบบราชการหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การตามความเชื่อที่มีต่อองค์การ กล่าวโดยสรุปว่า เจตคติของบุคคลที่มีต่อระบบราชการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานและความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยด้านงาน

ความพึงพอใจงาน

จากงานวิจัยต่าง ๆ จะพบว่าความพึงพอใจงาน (Job Satisfaction) ถูกนำมาศึกษาโดยให้เป็นทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และจะศึกษาความพึงพอใจงานทั้ง 2 แบบ คือ ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจงานโดยทั่วไป เครื่องมือหรือแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจงานโดยมากจะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert-Type Scale) ตัวอย่างจะเห็นได้จากงานวิจัยของลอค และคนอื่น ๆ (Locke and others. 1964; citing Wanous and Lawler III. 1972 : 95)

ในการศึกษาความพึงพอใจงานนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาโดยให้เป็นตัวแปรต้น และศึกษาทั้งความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจงานทั่วไป โดยใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานของแฮกแมน และโอลธัม (Hackman and Oldham. 1975 : 159 - 170) และเครื่องมือวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไปของแฮกแมน และโอลธัม (Hackman and Oldham. 1975 : 159 - 170)

ความหมายและประเภทของความพึงพอใจงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจงานปรากฏครั้งแรกจากงานของฮอปพอก (Hoppock. 1935) โดยให้ความหมายว่าเป็นทัศนคติที่พอใจของบุคคลต่องาน (Lawler II. 1983 : 78) วานัส และลอเลอร์ (Wanous and Lawler III. 1972 : 95 - 96) ได้รวบรวมความหมายของความพึงพอใจงาน และตั้งข้อสังเกตว่าความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจงานโดยทั่วไปแตกต่างกัน และมีเครื่องมือวัดที่แตกต่างกัน ความหมายของความพึงพอใจงานอยู่ที่เนื้อหา และสิ่งที่ใช้วัดความพึงพอใจงาน พอร์เตอร์ (Porter. 1961) วัดความพึงพอใจจากความต้องการที่แตกต่างกันของบุคคล ส่วนสมิทธิ เคนคอลล และฮูลิน (Smith, Kandall and Hulin. 1969) วัดจากปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ รายรับและการเลื่อนตำแหน่ง ลอค (Locke. 1984 : 93) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจงานทั่วไปว่าเป็นอารมณ์ที่ความเพลิดเพลินจากผลงานที่ได้รับ ผลสัมฤทธิ์และเห็นคุณค่าของงาน ส่วนลอเลอร์ (Lawler. 1973 : 64) ให้ความหมายของความพึงพอใจงานว่าเป็นปัจจัยที่ใช้ตัดสินความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีอยู่และปัจจัยที่บุคคลรู้สึกว่าจะจะมี ดังนั้น ความพึงพอใจงานจึงเป็นการตัดสินจากความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลรู้สึกว่าเขาคว่าได้รับจากงานและสิ่งที่เขาได้รับจากงานจริง ๆ ซึ่งเป็นการศึกษาจากแนวความคิด ความขัดแย้ง (Discrepancy Approach) มัมฟอร์ด (Mumford. 1977 : 5) ก็มีความเห็นว่ วิธีการศึกษาด้วยแนวความคิดความขัดแย้งสามารถนำมาใช้ศึกษาได้ทั้งความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจงานทั่วไป รวมทั้งการศึกษาความไม่พึงพอใจงานด้วย

โดยสรุปแล้วความพึงพอใจงาน จึงแบ่งความหมายเป็น 2 ด้าน คือ

ก. ความพึงพอใจงานโดยส่วนรวม (Overall Job Satisfaction) ลอเลอร์ (Lawler. 1973 : 64) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกชอบพอของบุคคลที่มีต่อบทบาทของงาน แสคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1975 : 159) เรียกว่าเป็นความพึงพอใจงานโดยทั่วไป (General Job Satisfaction) เป็นการวัดโดยส่วนรวมถึงระดับที่บุคคลมีความพึงพอใจและมีความสุขกับงาน

ข. ความพึงพอใจงานเฉพาะด้าน (Facet Job Satisfaction) (Lawler. 1973 : 64) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกชอบและพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน ส่วน แชคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham. 1975 : 159) เรียกว่าความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน (Specific Job Satisfaction) โดยพิจารณาใน 5 ด้าน คือ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจงาน

คอร์แมน (Korman. 1977 : 218) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล (Vroom. 1964)

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-Group Theory) ความพึงพอใจงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของตน (Hulin. 1966; Katzell, Bassett and Parker. 1961)

ส่วน มัมฟอร์ด (Mumford. 1972 : 4 - 5) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโล (Maslow) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิท์ (Likert) โดยมองความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟีดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ โครซีเออร์ และโกลเนอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของการงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้จากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

มัมฟอร์ด (Mumford. 1972 : 5) ได้ให้แนวความคิดว่าการศึกษเกี่ยวกับความพึงพอใจงานควรจะนำแนวความคิดต่าง ๆ รวมเข้าด้วยกัน

กรีน และคราฟ (Greene and Craft. 1979 : 270) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการทำงาน พบว่ามี 3 แนวความคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน แนวความคิดนี้ ได้แก่ แนวความคิดของฟรูม (Vroom. 1964)

2. การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของปอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawler. 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการทำงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์เกิดจากตัวแปรต้น คือ

ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ผลงานของเบรฟิลด์ และครอกเกต (Brayfield and Crockett. 1955)

ความพึงพอใจกับความคงอยู่ในองค์การ

สตีแยร์ส และโรดส์ (Steers and Rhodes. 1983 : 451) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการขาดงาน (Absenteeism) ไว้ 2 ประการ คือ 1) ความไม่พึงพอใจงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน 2) การขาดงานเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิสระที่จะเลือกว่าจะมาทำงานหรือไม่ ซึ่งการไม่มาทำงานเกิดจากความขัดข้องในสถานการณ์ ได้แก่ สุขภาพไม่ดี ต้องรับผิดชอบหน้าที่อื่นของครอบครัว ปัญหาการเดินทาง สตีแยร์ส และโรดส์ (Steers and Rhodes. 1983 : 451 - 452) จึงได้เสนอรูปแบบของการคงอยู่ในองค์การไว้ 2 ประการ คือ 1) การจงใจพนักงานให้มาทำงาน 2) การอำนวยความสะดวกแก่พนักงานที่จะมาทำงาน ลอเลอร์ (Lawler III. 1983 : 79) กล่าวว่าความพึงพอใจงานว่ามีความสัมพันธ์กับการขาดงาน การเปลี่ยนงานและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ขณะเดียวกันองค์การก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงานและสามารถป้องกันการขาดงานและเปลี่ยนงานจากการหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุนั้นได้

จากการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการเปลี่ยนงาน การศึกษาจากการวัดความพึงพอใจงานของพนักงานและรอไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ประมาณหนึ่งปี) ลอเลอร์ (Lawler III. 1983 : 86) ได้ผลจากการวัดความพึงพอใจงานของพนักงานที่เปลี่ยนงาน โดยศึกษาถึงคะแนนความพึงพอใจที่ได้เพื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของผู้ที่อยู่ในองค์การ ผลการวิจัยพบว่ามีสัมพันธ์ไม่สูงนัก แต่มีความคงที่กว่าผู้ที่คงอยู่ในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานสูงกว่าผู้ที่เปลี่ยนงาน จากการศึกษาของรอส และแซนเดอร์ (Ross and Zander. 1956; citing Lawler III. 1983 : 86) ได้พบว่าพนักงานที่เปลี่ยนงานมีความไม่พึงพอใจงานในด้านการยอมรับในงาน ผลสำเร็จของงานและความอิสระในงาน ลอเลอร์ (Lawler III. 1983 : 86) ตั้งข้อสังเกตว่า แม้บุคคลจะมีความไม่พึงพอใจในงาน แต่เขาจะไม่เปลี่ยนงานจนกว่า

จะได้งานใหม่ ในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือก การเปลี่ยนงานจะสูง อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจงานกับการเปลี่ยนงานในสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน

การวัดความพึงพอใจงาน

จุดมุ่งหมายของการวัดความพึงพอใจงาน มีอยู่ 4 ข้อ คือ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 101)

1. เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งของความพอใจและไม่พอใจต่าง ๆ
2. เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเรียนรู้ว่าสถานที่ทำงานในบริเวณไหนที่คนพอใจและไม่พอใจ
4. เพื่อเรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ของความพอใจกับการฝึกอบรม การขาดงานและการออกจากงาน และอื่น ๆ

การวิเคราะห์ถึงมิติต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจงาน มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจงานไว้ดังนี้ เชลซนิค (Zaleznik) ได้แยกมิติที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็น 2 มิติ คือ รางวัลภายนอก และรางวัลภายใน ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 320 - 321) แบ่งเป็น 2 มิติ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 252 - 253) แบ่งสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจงานเป็น 10 ประการ คือ 1) ความมั่นคงในการทำงาน 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) หน่วยงานและการบริหารงาน 4) ค่าจ้าง 5) ลักษณะของงานที่ทำ 6) การนิเทศงาน 7) ลักษณะทางสังคม 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่ง ล็อก (Locke. 1984 : 103 - 109) ได้กล่าวไว้ 9 มิติ คือ 1) ลักษณะของงาน 2) เงินเดือน 3) การเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล 6) สภาพการทำงาน 7) การนิเทศงาน 8) เพื่อนร่วมงาน และ 9) หน่วยงานและการจัดการ

จากแนวความคิดดังกล่าวมีมติที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจงานมาจากปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน และปัจจัยด้านจิตใจของผู้ที่ทำงานเอง การได้รับการตอบสนองทั้งสองด้าน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แบบวัดความพึงพอใจงาน

เควิส (Davis, 1985 : 118 - 119) แบ่งแบบวัดความพึงพอใจตามลักษณะข้อคำถามเป็น 2 แบบ คือ แบบสำรวจปรนัย (Objective Surveys) โดยมีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ ผู้ตอบจะตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึก ส่วนแบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Surveys) จะเป็นคำถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูด และข้อเขียนของตนเอง แบบสำรวจปรนัยง่ายต่อการจัดการและวิเคราะห์ด้วยสถิติ ส่วนแบบสำรวจเชิงพรรณนาเป็นการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวัดความพึงพอใจงานนั้นสามารถแบ่งตามคุณลักษณะของงานเป็น 2 ลักษณะ คือ การวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป และการวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน (Wanous and Lawler II, 1972 : 95; Lawler III, 1983 : 80 - 81) ความแตกต่างของแบบสอบถามขึ้นอยู่กับแนวความคิดที่ว่าเจตคติมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับการประเมินที่เป็นส่วนรวม และการประเมินเฉพาะด้านของงาน ทุก และคนอื่น ๆ ได้สำรวจพบว่ามีจำนวนถึง 46 แบบสอบถาม (Cook and others, 1981 : 12)

ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความพึงพอใจงานทั้ง 2 ลักษณะ คือ แบบวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป และแบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน

1. แบบวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป (General Job Satisfaction) ของแฮคแมน และโอลธัม (Hackman and Oldham, 1975) เขาให้คำจำกัดความของแบบวัดว่าเป็นการวัดความพึงพอใจงานโดยส่วนรวม ซึ่งบุคคลมีความพึงพอใจและมีความสุขกับงาน (Hackman and Oldham, 1975 : 162) แบบวัดเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีคำถาม 5 ข้อ ข้อ 2 และ 5 เป็นคำถามภาคเสริม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 แบบสอบถามความพึงพอใจงานโดยทั่วไป

มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน (Cook and others. 1981 : 27) แบบสอบถามนี้ได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในงานของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน เช่น วอลล์ เกลก และเจ็คสัน (Wall, Clegg and Jackson. 1978) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74 แคทซ์ (Katz. 1978) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71

2. แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน (Specific Job Satisfaction) ของแฮคแมน และโอลธัม (Hackman and Oldham. 1975) แบบสอบถามชุดนี้มี 14 ข้อความวัดเกี่ยวกับความพึงพอใจงาน 5 ด้าน ด้านรายได้ 2 ข้อ ความมั่นคงของงาน 2 ข้อ มิตรสัมพันธ์ 3 ข้อ ผู้บังคับบัญชา 3 ข้อ ความก้าวหน้า 4 ข้อ การวัดรายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ และผู้บังคับบัญชาเป็นการวัดสภาวะแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ส่วนการวัดความก้าวหน้า เป็นการวัดความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสของการก้าวหน้าและพัฒนาส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 7 ระดับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นในด้านรายได้เท่ากับ 0.86 ความมั่นคง 0.73 มิตรสัมพันธ์ 0.64 ผู้บังคับบัญชา 0.87 และความก้าวหน้า 0.84 (Cook and others. 1981 : 64) แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์กับแบบวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไปในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านรายได้เท่ากับ 0.42 ด้านความมั่นคง 0.48 ด้านมิตรสัมพันธ์ 0.47 ด้านผู้บังคับบัญชา 0.50 และด้านความก้าวหน้า 0.69

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจงานได้เริ่มอย่างมีระบบจากงานของฮอปพอค (Hoppock) ในปี ค.ศ. 1935 (Lawler III. 1983 : 78) โดยศึกษาตัวแปรในด้านจิตวิทยากายภาพและสิ่งแวดล้อมที่มีต่องานพบว่ามียุทธผลต่อความพึงพอใจงาน โรธลิสเบอร์เกอร์ และดิกสัน (Roethlisberger and Dickson) ได้วิจัยในปี ค.ศ. 1939 (Lawler III. 1983 : 78) ได้ศึกษาความสำคัญในเรื่องเจตคติ ความรู้สึก และการรับรู้ของลูกจ้างเกี่ยวกับงานโดยการสัมภาษณ์ ความรู้สึกเกี่ยวกับงานพบว่า ความไม่พึงพอใจเป็นสาเหตุของการนัยทุนงาน การขาดและการ

เปลี่ยนงาน ได้มีผู้ให้ความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจงานและพบว่าความพึงพอใจงานมีส่วนก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต (Lawler III. 1983 : 79) การสำรวจประชามติ (Gallop poll) ในปี ค.ศ. 1949 ใช้การสอบถามว่ามีความพึงพอใจในงานหรือไม่ คำตอบที่แสดงถึงความไม่พึงพอใจเทียบร้อยละ 10-13 แม้ว่างานวิจัยต่อมา จำนวนผู้ตอบที่แสดงถึงความไม่พึงพอใจงานก็คงเดิม แต่เพราะมีสาเหตุความไม่พึงพอใจแตกต่างกันไป และคำตอบขึ้นอยู่กับคำถามในแบบสอบถามนั้น ผลของคำตอบจึงแตกต่างกันไป เช่น ถ้าถามว่าต้องการจะเปลี่ยนงานหรือไม่ คำตอบจะพบว่าแม้ว่าบุคคลจะพึงพอใจงานเขาก็ต้องการเปลี่ยนงาน ทั้งนี้เพราะคำถามที่ใช้เป็นการถามถึงความพอใจในรายได้และสิ่งแวดล้อมของงานนั้น ความพึงพอใจงานในความหมายของผู้ตอบอาจไม่ตรงกับคำถามที่ใช้จึงเป็นการตอบปัจจัยทางลบที่ขาดหายไปมากกว่าการตอบปัจจัยทางบวกที่มีอยู่ (Schultz. 1982 : 185) การตั้งคำถามว่า ถ้าเริ่มต้นทำงานใหม่ท่านจะทำงานเดิมหรือไม่ เป็นที่คาดหวังว่าผู้ที่พึงพอใจในงานจะเลือกงานเดิม แต่คำตอบก็เปลี่ยนตามระดับชั้นของอาชีพ ผู้ที่มีอาชีพในระดับสูงมีความพึงพอใจงานมีร้อยละ 24 (Schultz. 1982 : 186) จากคำถามว่าถ้าวันหนึ่งมี 26 ชั่วโมง อีก 2 ชั่วโมงที่เพิ่มขึ้นท่านจะใช้ทำอะไร ประมาณร้อยละ 66 ของศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยตอบว่าจะทำงานของตน หมายความร้อยละ 20 ตอบว่าจะทำงานของตน แต่ร้อยละ 80 ของคนงานรายชั่วโมงจะตอบว่าไปทำงานอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงานประจำที่ทำ (Schultz. 1982 : 186) งานวิจัยของคูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Cooper and others. 1979 : 117 - 125) ใช้เวลาศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจงาน ระยะยาว 27 ปี ตั้งแต่ปี 1950 - 1977 ได้สรุปว่าความพึงพอใจงานมีช่องว่างลำดับชั้น (Hierarchy gap) ผู้จัดการมีความพึงพอใจงานมากกว่าเสมียนพนักงาน เสมียนพนักงานมีความพึงพอใจงานมากกว่าคนงานรายชั่วโมง

การศึกษาความพึงพอใจงานมีทั้งที่ใช้ความพึงพอใจเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ความพึงพอใจที่เป็นตัวแปรตามได้แก่ งานวิจัยของโฮลด์เวย์ (Holdaway. 1978 : 30 - 47) ซึ่งพิจารณาความพึงพอใจงานเป็นผลผลิตขององค์การ เขาศึกษาถึงอิทธิพลต่าง ๆ ที่มีต่อความพึงพอใจงาน ไพศาล หวังพานิช ได้ศึกษาคุณลักษณะทางชีวสังคมกับความพึงพอใจงานของอาจารย์

มหาวิทยาลัยไทยเป็นตัวแทน (Pisal Wangphanich. 1984) ส่วนการศึกษาความพึงพอใจงานที่เป็นตัวแทนมีการศึกษาความพึงพอใจงานกับการขาดงาน (Bridges. 1980 : 41 - 56) ความพึงพอใจงานกับการเปลี่ยนงาน (Porter and Steers. 1973; Wanous. 1977) โมเบลีย์ (Mobley. 1983 : 466) รายงานว่าความพึงพอใจกับการเปลี่ยนงานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบและมีค่าสหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.40 สภาพการณ์ของการทำงาน และความพึงพอใจงานเป็นแรงจูงใจในความคงอยู่ของบุคคลในองค์การ (Locke. 1968; Herman. 1973; citing Steers and Rhodes. 1983 : 453)

จากการวิจัยของคูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Cooper and others. 1977 : 117 - 125) พบว่าคุณลักษณะส่วนตัวได้แก่ อายุ เพศ ระดับของวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงานที่จะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอกได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน การวิจัยด้านการศึกษา ทานาซ (Tanash. 1988 : 280A) พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในจอร์แดนมีความพึงพอใจงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับ อายุ เงินเดือน เชื้อชาติ ประสบการณ์ เวลาที่ครองตำแหน่ง และการมีส่วนร่วมในคณะ แต่ เชียคา (Sciacca. 1988 : 2215-A) พบว่า อายุของครูไม่ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันในความพึงพอใจงานจนถึงบุคคลนั้นมีอายุ 39 ปี หรือมากกว่านั้น งานวิจัยของสากล จริยาวิทยานนท์ (Sagol Jariyavidyanont. 2522 : 475) ศึกษาความพึงพอใจงานของอาจารย์จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าไม่มีความแตกต่างของความพึงพอใจระหว่างเพศ อายุ สถานภาพของการสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ไพศาล หวังพานิช (Paisal Wangphanich. 1984 : 117) ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน พิตร ทองชั้น (Pitr Thongchant. 1988 : 1956-A) วิจัยความพึงพอใจของพยาบาลในประเทศไทยพบว่า ความพึงพอใจงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับระดับการศึกษา วิทยาลัยที่แตกต่างกัน แต่มีนัยสำคัญกับตำแหน่ง โปรแกรมการสอน อายุ เงินเดือน

จำนวนปีที่ทำงาน จากงานวิจัยของคูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Cooper and others. 1977 : 117 - 125) ไม่ปรากฏว่าความพึงพอใจงานกับเพศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องเพศ แต่พบว่าความพึงพอใจงานของเพศหญิงเกิดจากความสะดวกสบายในสภาพแวดล้อมของงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับของวิชาชีพและตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจะมีความพึงพอใจงานมากกว่าระดับที่ต่ำกว่า ฟรีเสน โฮลดาเวย์ และไรซ์ (Friesen, Holdaway and Rice. 1983 : 40) พบว่าความพึงพอใจงานของครูเกิดจาก 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 3) การได้รับการยอมรับ 4) ความสำคัญของงาน 5) ความสัมพันธ์กับสำนักงานกลาง ชูสเตอร์ คลาร์ก และโรเจอร์ส (Shuster, Clark and Rogers. 1971 : 187 - 195) พบว่าความพึงพอใจงานเกิดจากรายได้เช่นเดียวกับ ลอเลอร์ (Lawler. 1981 : 80) รายได้นอกจากก่อให้เกิดความพึงพอใจงานแล้วยังเพิ่มผลผลิตถึงร้อยละ 30 แต่ชูลท์ (Schultz. 1982 : 205) สรุปจากงานวิจัยว่ารายได้เพียงอย่างเดียวไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดที่สร้างความพึงพอใจต้องขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เวอนิมอนต์ และฟิตแพทริก (Wernimont and Fitpatrick. 1972 : 218 - 226) สรุปจากงานวิจัยว่า เงินมีความหมายแตกต่างกันไปตามบุคคล ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงาน เพศ สถานภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ รายงานการสำรวจของสรีวาสวา และคนอื่น ๆ (Srivastva and others. 1977 : XVI) พบว่ามีงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจงานถึง 2,000 กว่าเรื่อง และได้สรุปสิ่งที่พบจากงานวิจัยไว้ 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงานและการเปลี่ยนงาน
2. ความอิสระของงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจงานและการทำงาน (Job Performance)
3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการทำงาน

4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน

5. บรรยากาศขององค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานงาน อย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน และส่วนมากก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานด้วย

เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก

เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เครื่องมือ ได้แก่ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์ หนังสือในห้องสมุด อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาควรจะออกแบบเพื่อสนับสนุนเป็นสิ่งเร้าและส่งเสริมการเรียนการสอน (Castaldi, 1969 : 107)

เมธี ปิณฑานนท์ (2528 : 119) ได้กล่าวถึงการกำหนดลักษณะของสิ่งอำนวยความสะดวกว่าผู้ใช้เป็นผู้กำหนด โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ต้องพัฒนาการใช้ประโยชน์ความสวยงาม และงบประมาณที่จะใช้จ่ายด้วย เพาเวลล์ (Powell, 1975 : 101) ได้สรุปคุณค่าของเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกไว้อย่างกว้าง ๆ 2 ประการ คือ ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และช่วยยกระดับความเชื่อถือและทำคนให้ได้มาตรฐาน ส่วนวิททิช และชูเลอร์ (Wittich and Schuller, 1973 : 33) ได้สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับคุณค่าของเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกว่า ถ้าได้มีการวางแผนอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการและสถานที่ใช้ จะได้ผลในการใช้ดังนี้ คือ ทำให้ผู้ใช้ได้รับความรู้เกี่ยวกับความเข้าใจและความคิดรวบยอด สรุปได้ว่าเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับบุคลากรในการทำงานที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างเจตคติที่ดีต่องาน

การศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก

จากงานวิจัยของ บาร์รี่ (Bary. 1988 : 1960-A) พบว่าการแนะนำให้บุคลากรในวิทยาลัยได้รู้จักการใช้เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์เป็นผลที่สร้างความพึงพอใจในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ จากงานวิจัยของมอร์แกน (Morgan. 1988 : 3037-A) พบว่าการนำไมโครคอมพิวเตอร์มาใช้ในวิทยาลัย ทำให้จำนวนนักเรียนลงทะเบียนเรียนเพิ่มขึ้น และสนใจในด้านการเรียนไมโครคอมพิวเตอร์ ต้องจ้างบุคลากรเพิ่มขึ้น โอเวนส์ (Owens. 1987 : 90) สรุปว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงถึงเป้าหมายของโรงเรียน จากงานวิจัยของธงชัย เจียมพุก (2530 : 54 - 56) พบว่าเครื่องมือของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ได้รับการใช้ค่อนข้างดี เครื่องมือที่ใช้มากที่สุดคือ เครื่องขยายเสียง เครื่องบันทึกเสียง ส่วนปัญหาและอุปสรรคจากการใช้เครื่องมือ คือ การขาดวัสดุทัศนอุปกรณ์ประเภทเครื่องมือ ขาดวัสดุและขาดความสะดวกในการขอใช้ แต่ผู้ใช้ต้องการใช้เครื่องมือในระดับสูง

ปัจจัยด้านกลุ่ม

จากรายงานของสตีเยร์ส และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1979 : 346) ที่ศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยด้านกลุ่มมีผลต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Allport. 1924; Mayo. 1933; Roethlisberger and Dickson. 1939) ความเชื่อถือระหว่างกลุ่มบุคคลจะแสดงออกด้วยการมีเอกลักษณ์เกี่ยวกับกลุ่ม การแสดงความนับถือ ความชื่นชม (Kelly. 1952; citing Katz and Kahn. 1978 : 374)

บุคคลนั้นเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ ความหมายของกลุ่มจึงแสดงถึงกระบวนการของบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมากกว่าการเป็นสมาชิกเฉพาะกลุ่มเท่านั้น กลุ่มจึงเป็นการรวมของ

บุคคลที่มีส่วนร่วมในความคิดเห็น และมีบทบาทแตกต่างกัน (Steers and Porter. 1979 : 346 - 347) กลุ่มจะมีอิทธิพลมากที่สุดเมื่อบุคคลได้มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกันและกัน (Korman. 1977 : 80) การเป็นสมาชิกในองค์การ เป็นศูนย์รวมและสำคัญที่สุดของชีวิตบุคคล เหตุผลก็คือบุคคลใช้เวลาตื่นและอยู่ในสิ่งแวดล้อมในองค์การหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งองค์การเป็นเวลาสองในสามของวัน กลุ่มจึงมีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของบุคคล (Freeman and Grovanni. 1969; Scheidling. 1952; citing Porter, Lawler III and Hackman. 1977 : 38 - 39) บุคคลในที่ทำงานมี 2 กลุ่ม คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคคลทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จของงาน (Korman. 1977 : 81) จากรายงานการวิจัยของรัสเซล อัลเมอร์ และวาลเซน (Russel, Allmaier and Valzen. 1987 : 269 - 274) พบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถและทักษะ ได้ผลงานที่เป็นค่านับรวม รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความห่อเหี่ยวน้อยกว่าครูที่ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นผลรวมของการปฏิบัติ ความประพฤติระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรมและร่วมมีสัมพันธภาพในด้านการติดต่อสื่อความหมาย การร่วมมือ การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญห และ การจูงใจ (Knowles and Saxberg. 1971 : 1)

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Interaction) เป็นผลจากองค์ประกอบของบุคคล ซึ่งมี 3 ประการ คือ (Milton. 1981 : 197)

1. ระบบส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) เป้าหมายและความต้องการ 2) ความเชื่อ 3) ความรู้ ทักษะ และความสามารถ 4) ค่านิยม
2. ความนึกคิดเกี่ยวกับตน เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ของบุคคลที่แตกต่างจากบุคคลอื่น

3. ตัวกำหนดอื่นที่มุ่งใจให้คนกระทำพฤติกรรม ได้แก่ ความต้องการระหว่างบุคคล

ทฤษฎีสามมติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FIRO - Fundamental Interpersonal Relation Orientation) เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการระหว่างบุคคล (Schultz, 1966 : 59) ที่มุ่งอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมุ่งที่ความต้องการระหว่างบุคคล โดยอธิบายเป็น 3 มิติ คือ 1) การรวมกลุ่ม (Inclusion) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์และสังสรรค์สมาคมกับบุคคลอื่น 2) การควบคุมใกล้ชิด (Control) เป็นความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความพึงพอใจในสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นด้วยความเคารพในหน้าที่และสิทธิของเขา 3) ความรักใคร่ผูกพัน (Affection) เป็นความต้องการด้านความรักใคร่และพึงพอใจ เมื่อเกิดกลุ่มขึ้น การเข้ามาร่วมกันจะเริ่มขึ้น บุคคลจะผูกพันกับการเป็นสมาชิกในกลุ่ม การเข้ามามีส่วนร่วมทำให้เกิดการควบคุมใกล้ชิดกัน และเกิดความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน สมาชิกจะพยายามสร้างสถานการณ์ที่จะไปสู่ความรักใคร่ในกลุ่ม เพื่อให้เกิดสภาพที่จะอยู่ร่วมกันได้ (Shaw, 1982 : 365)

ความเข้าใจกันได้กับบุคคลอื่น เป็นคุณสมบัติที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่กระหว่างบุคคล ซึ่งจะสนองความต้องการระหว่างบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ จากการมีสัมพันธภาพระหว่างกัน แต่ละบุคคลต่างก็ต้องการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในระดับที่เหมาะสม ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 131) ความต้องการที่จะรวมกลุ่ม จึงหมายถึงบุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีค่า ความต้องการควบคุมใกล้ชิด คือ ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและมีความรับผิดชอบ ความต้องการรักใคร่ผูกพันคือความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่น่ารัก เป็นที่พึงพอใจของผู้อื่น

นอกจากนี้การสนับสนุนจากสังคม (Social Support) ก็เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เฮาส์ (House, 1981; citing Schetter and others, 1987 : 71) กล่าวถึงการสนับสนุนจากสังคมว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ติดต่อกันและมีส่วนร่วมในปัจจัยหนึ่ง ปัจจัยใดใน 4 ประการต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจและรักใคร่ชอบพ
2. ความช่วยเหลือกันทางวัตถุและการให้บริการ
3. การให้ข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
4. การให้การประเมินผลจากข่าวสาร

ส่วน สจ๊วต (Stewart. 1980; citing Brownell and Shumaker. 1984 : 5)

กล่าวถึงการสนับสนุนจากสังคมสามารถวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเรื่องต่อไปนี้

1. ปริมาณของบุคคลที่เกี่ยวข้อง
2. คุณภาพของบุคคลที่ไว้วางใจ
3. การใช้ประโยชน์ของเวลาร่วมกันกับบุคคลอื่น
4. ความหมายและความสัมพันธ์ของเพื่อน
5. การมีผู้คอยให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการ
6. ความพึงพอใจที่มีบุคคลอื่นให้การสนับสนุน เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การสนับสนุนจากสังคมเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้น ขณะเดียวกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากการสนับสนุนจากสังคมด้วย

ความหมายของความเชื่อถือนระหว่างบุคคล

คอยช์ (Deutsch. 1973; citing Rampel and others. 1985 : 95) ให้ความหมายของความเชื่อถือ (Trust) ว่าเป็นความไว้วางใจที่เราจะได้รับความสบายใจมากกว่าความกลัว ส่วน รอตเตอร์ (Rotter. 1980; citing Rampel and others. 1985 : 95) ให้ความหมายของความเชื่อถือว่าเป็นความคาดหวังที่เป็นคำพูด คำสัญญาที่เป็นวาจาหรือลายลักษณ์อักษรของบุคคลอื่นที่น่าไว้วางใจ นั่นคือคนอื่นจะทำในสิ่งที่เขาพูดว่าจะทำ แรมเพิลและคนอื่น ๆ (Rampel and others. 1985 : 96) ได้กล่าวสรุปถึงความเชื่อถือนระหว่าง

บุคคลว่า 1) ความเชื่อมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในอดีตและความสัมพันธ์ที่มีมาก่อน
 2) การกำหนดความคาดหวังให้กับบุคคลในด้านที่ว่าเขาเป็นคนที่วางใจได้และคาดว่าจะได้รับคำชม
 3) บุคคลจะเต็มใจที่จะไว้วางใจผู้ที่เขาเชื่อถือ 4) เป็นความรู้สึกของความไว้วางใจและความ
 ปลอกละทิ้งในความเอาใจใส่ของบุคคลที่เชื่อถือและความสัมพันธ์อันดี

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของแต่ละบุคคลแต่ละคนส่วนหนึ่ง
 กับความเชื่อต่อระหว่างบุคคลอีกส่วนหนึ่งว่ามีสัมพันธภาพใกล้ชิดหรือห่างเหินกันเพียงไร มีความอบอุ่น
 หรือเย็นชาอย่างไร การมองเห็นคุณค่าซึ่งกันและกันจะนำไปสู่สัมพันธภาพที่อบอุ่นใกล้ชิดกันและ
 สัมพันธภาพที่ไว้นือเชื่อใจกัน (Cohen. 1976 : 177 - 178) ความเชื่อต่อระหว่างบุคคลเป็น
 แก่นของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเชื่อต่อกันระหว่างบุคคล
 เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2529 : 231) ให้ทัศนะว่าขึ้นอยู่กับ 1) ความเชื่อมั่นใน
 ความรู้ความสามารถที่มีต่อกัน 2) ความถูกต้องของการตัดสินใจ 3) ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ
 ซึ่งกันและกัน และ 4) การใส่ใจกับสวัสดิการซึ่งกันและกัน

การวัดความเชื่อต่อระหว่างบุคคลในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้วัดความเชื่อต่อระหว่างบุคคลในการทำงานเป็นเครื่องมือวัดระดับความ
 เต็มใจและความตั้งใจ รวมทั้งความไว้วางใจในคำพูดและการกระทำของผู้อื่น (Cook and Wall.
 1980 : 39) เป็นการวัด 2 ด้าน คือ ความศรัทธาและความไว้วางใจ ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อน
 ร่วมงาน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 12 ข้อ และเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 7 ระดับ มี 2 ข้อ
 เป็นคำถามภาคเสธ การวัดความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่น 0.80 ทุก และคนอื่น ๆ
 อธิบายแบบวัดนี้ว่าไม่พบความสัมพันธ์ของแบบวัดกับเพศ ระดับของทักษะ ระยะเวลาที่ทำงาน แต่มี
 ความสัมพันธ์กับแบบวัดความพึงพอใจโดยส่วนรวมของวาร์ และคนอื่น ๆ (Warr and others.
 1979) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 แบบวัดแรงจูงใจภายในในการทำงานของวาร์ และคนอื่น ๆ

(Intrinsic Job Motivation of Warr and others. 1979) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.30 และแบบวัดการมีส่วนร่วมในงานของวาร์ และคนอื่น ๆ (Job Involvement of Warr and others. 1979) ได้ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.28 และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความกระวนกระวายใจ (Self-Relate Anxiety) ค่าสหสัมพันธ์ที่ได้เท่ากับ 0.30 (Cook and others. 1981 : 260 - 261).

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มในองค์การครั้งแรกได้จากงานวิจัยที่โรธลิสเบอร์เกอร์ และคิกสัน (Roethlisberger and Dickson. 1939) เรียกว่าการศึกษาฮอร์ธอนของบริษัททอเลทริก ตะวันตก (Horthone Studies of the Western Electric Company) เป็นการวิจัยที่ ตั้งใจศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกของการทำงาน เช่น แสง เสียง ช่วงพักของการทำงาน ที่มีต่อผลผลิตของคณงานแต่ผลออกมาไม่ปรากฏชัด เนื่องจากมีปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่เรียกว่า เป็นลักษณะของกลุ่ม (Group Identity) มีอิทธิพลต่อบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่ ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีส่วนในการเพิ่มผลผลิต (Porter, Lawler III and Hackman. 1978 : 368 - 369)

รามเพล และคนอื่น ๆ (Rampel and others. 1985 : 95 - 112) ได้วิจัย เกี่ยวกับความเชื่อถือระหว่างบุคคลกับบุคคลใกล้ชิด โดยศึกษาเรื่องต่าง ๆ เช่น ความสามารถ ทำนายบุคคลนั้นได้ (Predictability) ความพึ่งพาได้ของบุคคล (Dependability) และความศรัทธาในบุคคลนั้น (Faith) กุก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980 : 39) ได้ จำแนกความเชื่อถือระหว่างบุคคลเป็นความศรัทธา (Faith) และความไว้วางใจ (Confidence) สเตียร์ส (Steers. 1977 : 52) ได้ศึกษาความผูกพันกับองค์การพบว่า เจตคติของกลุ่มและ ความพึ่งพาได้ขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิธีดำเนินการวิจัยจึงเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการ

การวิจัยนี้เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของอาจารย์ แล้วนำไปวิเคราะห์ผลสำหรับตอบความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------|---|
| <u>ความมุ่งหมายข้อที่ 1</u> | เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม |
| <u>สมมติฐานข้อที่ 1</u> | ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีอยู่ในระดับปานกลาง |
| <u>ความมุ่งหมายข้อที่ 2</u> | เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมของแต่ละสถาบัน |
| <u>สมมติฐานข้อที่ 2</u> | ระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 แห่งแตกต่างกัน |
| <u>ความมุ่งหมายข้อที่ 3</u> | เพื่อเปรียบเทียบระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมตามคุณลักษณะทางชีวสังคม |
| <u>สมมติฐานข้อที่ 3</u> | อาจารย์ที่มีคุณลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันจะมีระดับของความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกัน |

- ความมุ่งหมายข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- สมมุติฐานข้อที่ 4 องค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์
- ความมุ่งหมายข้อที่ 5 เพื่อศึกษาระดับของแต่ละปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- สมมุติฐานข้อที่ 5 องค์ประกอบในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีอยู่ในระดับปานกลาง
- ความมุ่งหมายข้อที่ 6 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- สมมุติฐานข้อที่ 6 องค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์
- ความมุ่งหมายข้อที่ 7 เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อจะเสริมสร้างความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- สมมุติฐานข้อที่ 7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีความจำเป็นต้องพัฒนาในทุกด้าน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยได้แก่ อาจารย์ประจำที่สอนและรับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่ง ในปีการศึกษา 2532 จำนวนทั้งสิ้น 109 คน ซึ่งสามารถจำแนกตามสถาบัน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบัน

สถาบัน	จำนวน	ร้อยละ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	69	63.30
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	16	14.67
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	24	22.03
รวมทั้งสิ้น	109	100.00

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยนี้มีอยู่ 2 กลุ่ม คือตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัย 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ องค์ประกอบเกี่ยวกับตัวอาจารย์เอง มี 2 ประการ คือ

1.1 คุณลักษณะทางชีวสังคม ประกอบด้วย คุณลักษณะและภูมิหลังของอาจารย์ 7 ประการ คือ

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

ต่ำกว่า 27 ปี

27 - 40 ปี

สูงกว่า 40 ปี

1.1.3 เงินเดือน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับ 3 - 5

ระดับ 6 - 7

สูงกว่าระดับ 7 ขึ้นไป

1.1.4 วุฒิ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

1.1.5 ตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์

1.1.6 ประสบการณ์ในการทำงานที่สถาบันนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
น้อยกว่า 3 ปี

3 - 7 ปี

7 ปีขึ้นไป

1.1.7 สถาบันที่ทำงาน แบ่งเป็น 3 แห่ง คือ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.2 คุณลักษณะด้านจิตวิสัย หมายถึง จิตลักษณะของอาจารย์ 3 ประการ คือ

1.2.1 แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

1.2.2 ความสนใจในงาน

1.2.3 เจตคติต่อระบบราชการ

2. ปัจจัยด้านงาน เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน 3 ประการ คือ

2.1 ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย

2.1.1 รายได้

2.1.2 ความมั่นคง

2.1.3 มิตรสัมพันธ์

2.1.4 ผู้บังคับบัญชา

2.1.5 ความก้าวหน้า

2.2 ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป

2.3 เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก

3. ปัจจัยด้านกลุ่ม เป็นความเชื่อดีระหว่างบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา

3.2 ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน

3.3 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

3.4 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือในการวิจัยเรื่องนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน แบบสอบถามแต่ละตอนจะเรียกชื่อต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายของการวัด ดังรายละเอียดและตัวอย่างของแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไป เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะด้านชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ดังนี้

1.1 เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุ ☐ ต่ำกว่า 27 ปี ☐ 27 - 40 ปี ☐ สูงกว่า 40 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความคิดเห็น มี 7 รายการ คือ

2.1 แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

2.2 ความสนใจในงาน

2.3 เจตคติที่มีต่อระบบราชการ

- 2.4 ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป
- 2.5 เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก
- 2.6 ความเชื่อถือว่าระหว่างบุคคลในการทำงาน
- 2.7 ความผูกพันต่อสถาบัน

ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ

คือ

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

2.1 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน แบบสอบถามนี้พัฒนาจากแบบสอบถาม Intrinsic Job Motivation ของวาร์ คูก และวอลล์ (Warr, Cook and Wall. 1979) (Cook and others. 1981 : 126) มีอยู่ 6 ข้อ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.82

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานของท่าน ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาเลือกตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องนั้น

ข้อ	ข้อความ	7	6	5	4	3	2	1
1.	ข้าพเจ้าพอใจมากเมื่อทำงานที่ได้รับผิดชอบได้ผลดี							
2.	ข้าพเจ้าผิดหวังเมื่อข้าพเจ้าทำงานไม่ได้ผลดี							

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้โดยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทางภาษาและอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ซึ่งเป็นอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษา จากการทดลองครั้งแรกได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .237 จึงได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงส่วนภาษาและการเพิ่มจำนวนข้อในแบบสอบถาม โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวนข้อที่เพิ่มขึ้น 8 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 7 - 14 แล้วจึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเดิม ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นเป็น .772

2.2 แบบสอบถามวัดความสนใจในงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อศูนย์ความสนใจในงานที่ทำ แบบสอบถามนี้พัฒนามาจากแบบสอบถาม Central Life Interest ของมิสเกล กลาสแนป และแฮตเลย์ (Miskel, Glassnapp and Hatley, 1975) (Hoy and Miskel, 1987 : 406) มี 7 ข้อ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.73

ตัวอย่างคำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความสนใจที่มีต่อการทำงานของ
ท่านในสถาบันนี้ ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณา
เลือกคำตอบตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน
ช่องนั้น

ข้อ	ข้อความ	7.	6	5	4	3	2	1
1.	ความสนใจของข้าพเจ้าอยู่ทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน ของสถาบัน							
2.	ความสนใจของข้าพเจ้าอยู่กับงานในสถาบัน							

การสร้างแบบสอบถามความสนใจในงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้ โดยปรึกษา
ผู้เชี่ยวชาญทางภาษาและอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30
คน ซึ่งเป็นอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษา จากการทดลองครั้งแรกได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความ
เชื่อมั่น .387 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงส่วนวนภาษาและการเพิ่มจำนวนข้อในแบบ
สอบถามโดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวนข้อที่เพิ่มขึ้น 4 ข้อ คือ ข้อ 8 - 12 ผู้วิจัยได้นำ
แบบสอบถามไปทดลองใช้ครั้งที่สองกับกลุ่มตัวอย่างเดิม ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .730

2.3 แบบสอบถามวัดเจตคติที่มีต่อระบบราชการ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อระบบราชการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 3 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเจตคติของท่านต่อระบบราชการ ขอให้ท่านอ่านข้อความ
แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องนั้น ๆ

ข้อ	ข้อความ	7	6	5	4	3	2	1
1.	ระบบราชการเป็นระบบบริหารที่เหมาะสม							
2.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้ดีในระบบราชการ							

การพัฒนาแบบสอบถาม จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30
คน เป็นอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .403
จึงได้นำมาปรับปรุงโดยเพิ่มจำนวนข้ออีก 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 4 - 8 รวมเป็น 8 ข้อ แล้วนำไปทดลอง
ใช้กับกลุ่มตัวอย่างเดิม ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .820

2.4 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่องานโดยทั่วไป แบบสอบถามนี้พัฒนาจากแบบสอบถาม Overall
Job Satisfaction ของแฮคแมน และโอลธัม (Hackman and Oldham. 1975 :

159 - 170) มี 5 ข้อ มีข้อ 2 และ 5 เป็นข้อความภาคเสธ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้เท่ากับ 0.88

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความพึงพอใจโดยทั่วไปเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในสถานนี้ ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อนั้น

ข้อ	ข้อความ	7	6	5	4	3	2	1
1.	โดยทั่วไปข้าพเจ้าพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้							
2.	ในบางครั้งข้าพเจ้าอยากไปทำงานที่อื่นหากเป็นไปได้							

การสร้างแบบทดสอบความพึงพอใจงานโดยทั่วไป ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้ โดยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทางภาษาและอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ซึ่งเป็นอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษา จากการทดลองใช้ครั้งแรกได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .443 จึงได้นำไปปรับปรุงและเพิ่มจำนวนข้อโดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวนข้อที่เพิ่มขึ้นจากเดิม 5 ข้อคือ ข้อ 6 - 10 รวมเป็น 10 ข้อ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเดิม ในครั้งที่สองได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .770

2.5 แบบสอบถามวัดเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 3 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของท่าน ขอให้ท่านอ่านแล้วพิจารณาความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องนั้น ๆ

ข้อ	ข้อความ	7	6	5	4	3	2	1
1.	ตำราเอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีเพียงพอ							
2.	เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ มีเพียงพอ							

การสร้างแบบสอบถามวัดเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามฉบับนี้ โดยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เป็นอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .701

2.6 แบบสอบถามวัดความเชื่อดีระหว่างบุคคลในการทำงาน เป็นแบบสอบถาม ความศรัทธาและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามนี้พัฒนาจากแบบ สอบถาม Interpersonal Trust at Work ของคุก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980) (Cook and others. 1981 : 261) มี 12 ข้อ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ความศรัทธา ในผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ข้อ 1, 7 และ 12 ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ข้อ 3, 5 และ 8 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ข้อ 2, 4 และ 6 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ข้อ 9, 10 และ 11 มีข้อ 2 และข้อ 12 เป็นข้อความภาคเสริม สัมประสิทธิ์ของความ เชื่อมั่นของความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.78 ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.77 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.79 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.77 ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของท่าน ขอให้ท่านให้ความคิดเห็นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำ เครื่องหมาย ✓ ไว้ในช่องนั้น

ข้อ	ข้อความ	7	6	5	4	3	2	1
1.	ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจในความคิดเห็นของอาจารย์							
2.	สถาบันของเราน่าเชื่อถือไม่สับสน ถ้าไม่เปลี่ยนผู้บริหาร							

จากการนำแบบสอบถามความเชื่อถือว่าบุคคลในการทำงานไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คน เป็นอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม .773

2.7 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อสถาบัน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น
ของอาจารย์ที่มีต่อความผูกพันในองค์กร แบบสอบถามนี้พัฒนาจากแบบสอบถาม Organizational
Committment ของคุก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980) (Cook and others.
1981 : 92 - 93) มีจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน ได้แก่
ข้อ 1, 5 และ 8 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ ข้อ 3, 6 และ 9 ความภักดีในองค์กร
ได้แก่ข้อ 2 และ 7 มีข้อ 2, 3 และ 8 เป็นข้อความภาคเสธ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
ของการแสดงตนเท่ากับ 0.74 ความเกี่ยวข้องกับองค์กรเท่ากับ 0.87 และความภักดีในองค์กร
เท่ากับ 0.82 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

ตัวอย่าง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อสถาบัน
ขอให้ท่านให้ความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย
✓ ในช่องนั้น

ข้อ	ข้อความ	7	6	5	4	3	2	1
1.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าทำงาน ที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า							
2.	บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะออกจากการทำงานที่นี่เพื่อ ไปทำงานที่อื่น							

จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นอาจารย์
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .701

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานในด้านรายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา ความ
ก้าวหน้า แบบสอบถามนี้พัฒนาจากแบบสอบถาม Specific Job Satisfaction ของแฮคแมน
และโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1975 : 159 - 170) มี 14 ข้อ ถามเกี่ยวกับรายได้
2 ข้อคือ ข้อ 2 และ 9 ความมั่นคง 2 ข้อคือ ข้อ 1 และ 11 มิตรสัมพันธ์ 3 ข้อคือ ข้อ 4,
7 และ 12 ผู้บังคับบัญชา 3 ข้อคือ ข้อ 5, 8 และ 14 ความก้าวหน้า 4 ข้อคือ ข้อ 3, 6,
10 และ 13 สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของรายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และ
ความก้าวหน้า เท่ากับ 0.86, 0.73, 0.64, 0.87 และ 0.84 ตามลำดับ

ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ

คือ

- 7 หมายถึง หึงพอใจมากที่สุด
 6 หมายถึง พอใจปานกลาง
 5 หมายถึง พอใจเล็กน้อย
 4 หมายถึง ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
 3 หมายถึง ไม่พอใจเล็กน้อย
 2 หมายถึง ไม่พอใจปานกลาง
 1 หมายถึง ไม่พอใจมากที่สุด

ตัวอย่าง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ในสถาบันนี้ ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องนั้น ๆ

ข้อ	ข้อความ	7	6	5	4	3	2	1
1.	ความมั่นคงในงานสอนของข้าพเจ้า							
2.	รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ในสถาบัน							

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เป็นอาจารย์สังกัด
 กรมอาชีวศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .823

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ การหาคุณภาพของแบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรงและการทดสอบความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบแก้ภาษา เนื้อหา และโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์ในสาขาวิชาชีพสังกัดกรมอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach, 1984 : 160) ซึ่งในการทดลองครั้งแรก แบบสอบถามที่ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นสูงกว่า .70 ได้แก่

1. เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .701
2. ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .823
3. ความเชื่อดีระหว่างระหว่างบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .773
4. ความผูกพันต่อสถาบัน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .701

ส่วนแบบสอบถามอื่นที่ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นต่ำกว่า .70 ได้แก่

1. แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .237
2. ความสนใจในงาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .387
3. เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .403
4. ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .443

จึงได้นำแบบสอบถามทั้ง 4 หัวข้อไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาใหม่ และได้รับปรับปรุงสำนวน ภาษา และเพิ่มจำนวนข้อของแบบสอบถามจากเดิม แล้วจึงนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเดิมใหม่ เป็นครั้งที่ 2 ผลของการทดลองใช้ได้ผลดังนี้

1. แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .772
2. ความสนใจในงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .730
3. เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .820
4. ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .770

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 102 คน ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละชุดดังนี้

1. แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .777
2. ความสนใจในงาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .739
3. เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .825
4. ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .887
5. ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .802
6. เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .910
7. ความเชื่อถือว่าระหว่างบุคคลในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .895
8. ความผูกพันต่อสถาบัน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น .803

สรุปแล้วสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดนี้ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .739 - .910

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากอาจารย์ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 แห่ง โดยผู้วิจัยเดินทางไปประสานงาน และขอความร่วมมือจากผู้บริหารที่สถาบันแต่ละแห่ง พร้อมกับชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา แล้วทำการตรวจให้คะแนนคำตอบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติ ทั้งรายละเอียดต่อไปนี้

การตรวจให้คะแนนและการตีความหมายของคะแนน

คำตอบที่ได้จากเครื่องมือวิจัยแต่ละตอน มีเกณฑ์การให้คะแนนแตกต่างกันตามลักษณะของเครื่องมือดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ซึ่งมีอยู่ 7 รายการ คือ
 - 1.1 แบบสอบถามแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน
 - 1.2 แบบสอบถามความสนใจในงาน
 - 1.3 แบบสอบถามเจตคติที่มีต่อระบบราชการ
 - 1.4 แบบสอบถามความพึงพอใจงานโดยทั่วไป
 - 1.5 แบบสอบถามเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 1.6 แบบสอบถามความเชื่อถือนระหว่างบุคคลในการทำงาน
 - 1.7 แบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน

คำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามนี้ มีค่าคะแนนเป็น 7, 6, 5, 4, 3, 2 และ 1
ในกรณีที่คำถามเป็นแบบภาคเสธ ค่าของคะแนนจะกลับกัน

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมาย
ข้อมูล กำหนดไว้ดังนี้

6.50 - 7.00	หมายถึง มีความเห็นด้วยมากที่สุด
5.50 - 6.49	หมายถึง มีความเห็นด้วยมาก
4.50 - 5.49	หมายถึง มีความเห็นด้วยค่อนข้างมาก
3.50 - 4.49	หมายถึง ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
2.50 - 3.49	หมายถึง ไม่เห็นด้วยค่อนข้างมาก
1.50 - 2.49	หมายถึง ไม่เห็นด้วยมาก
1.00 - 1.49	หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจเฉพาะ
เกี่ยวกับงาน คำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามตอนนี้มีค่าคะแนนเป็น 7, 6, 5, 4, 3, 2, และ 1
ในกรณีที่คำถามเป็นแบบภาคเสธ ค่าของคะแนนจะกลับกัน

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมาย
ข้อมูล กำหนดไว้ดังนี้

6.50 - 7.00	หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
5.50 - 6.49	หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
4.50 - 5.49	หมายถึง มีความพึงพอใจค่อนข้างมาก
3.50 - 4.49	หมายถึง ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
2.50 - 3.49	หมายถึง ไม่พึงพอใจค่อนข้างมาก
1.50 - 2.49	หมายถึง ไม่พึงพอใจมาก
1.00 - 1.49	หมายถึง ไม่พึงพอใจมากที่สุด

การใช้สถิติวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยเลือกเฉพาะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบ สมมุติฐาน ดังนี้

1. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มีอยู่ในระดับ ปานกลาง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 คือ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่ได้ ถ้าค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึงความผูกพันต่อ องค์การของอาจารย์มีอยู่ในระดับปานกลาง

2. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 แห่ง แตกต่างกัน

3. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 อาจารย์ที่มีคุณลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน จะมี ระดับของความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 - 3 คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) (Isaac and Micheal. 1982 : 182) และ Z-test (Isaac and Micheal. 1982 : 175) และพิจารณาความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 องค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้าน งาน และปัจจัยด้านกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 4 คือ ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) (Warpole. 1974 : 260) และ Z-test (Issac and Micheal. 1982 : 175) พิจารณาความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 องค์ประกอบในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของอาจารย์มีอยู่ในระดับปานกลาง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 5 คือ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่ได้ ถ้าค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึงความผูกพันต่อการของอาจารย์มีอยู่ในระดับปานกลาง

6. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 6 องค์ประกอบในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และ ปัจจัยด้านกลุ่มส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 6 คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) (Ferguson. 1981 : 472 - 473) ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (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) จะเป็นเครื่องชี้ความใกล้เคียงหรือความสอดคล้องกับค่าของจริงกับค่าพยากรณ์ของตัวเกณฑ์

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 เปอร์เซ็นต์ที่ตัวเกณฑ์ขึ้นอยู่กับหรือถูกอธิบายโดยกลุ่มของตัวพยากรณ์ทั้งหลาย

7. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีความจำเป็นต้องพัฒนาในทุกด้าน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 7 คือ ค่าเฉลี่ย โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ถ้าค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับปานกลาง (3.50) หมายถึงตัวแปรนั้นต้องพัฒนา

การใช้ผลการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยนี้มีความมุ่งหมายอยู่ที่ผลการค้นพบไปใช้ในการพัฒนาอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ดังนั้น การใช้ผลการวิจัยจึงเริ่มจากการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ที่ต้องพัฒนาไปกำหนดเป็นเนื้อหาสาระสำหรับการพัฒนาอาจารย์ดังกล่าว และนำเนื้อหาสาระทั้งหลายเหล่านั้นไปศึกษาเกี่ยวกับวิธีการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมในแต่ละเรื่อง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ตอน
คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสังกัด
สถาบันเทคโนโลยีทั้ง 3 แห่ง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้
เพื่อให้ความเข้าใจตรงกันในการแปลผลข้อมูล และเพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูล
ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	=	ค่าเฉลี่ย
S.D	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	=	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
Z	=	แทนค่าสถิติที่ใช้ใน Z-distribution
F	=	แทนค่าสถิติที่ใช้ใน F-distribution
SS	=	Sum of squares
MS	=	Mean of square
df	=	Degrees of Freedom
R	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	=	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	=	สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	=	สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S.E.b	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est	=	ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
*	=	มีนัยสำคัญที่ระดับ .05
**	=	มีนัยสำคัญที่ระดับ .01
***	=	มีนัยสำคัญที่ระดับ .001
X_1	=	เพศ
X_2	=	อายุ
X_3	=	ระดับเงินเดือน
X_4	=	วุฒิ
X_5	=	ตำแหน่งทางวิชาการ
X_6	=	ประสบการณ์ในการทำงานที่สถาบัน
X_7	=	สถาบันที่ท่านทำงาน
X_8	=	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
X_9	=	ความสนใจในงาน
X_{10}	=	เจตคติที่มีต่อระบบราชการ
X_{11}	=	รายได้
X_{12}	=	ความมั่นคง
X_{13}	=	มิตรสัมพันธ์
X_{14}	=	ผู้บังคับบัญชา
X_{15}	=	ความก้าวหน้า
X_{16}	=	ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป
X_{17}	=	เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก
X_{18}	=	ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา

X ₁₉	=	ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน
X ₂₀	=	ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา
X ₂₁	=	ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน
Y	=	ความผูกพันต่อสถาบัน
Fac 1 หรือปัจจัย 1	=	ปัจจัยด้านบุคคล
Fac 2 หรือปัจจัย 2	=	ปัจจัยด้านงาน
Fac 3 หรือปัจจัย 3	=	ปัจจัยด้านกลุ่ม
อายุน้อย	=	ต่ำกว่า 27 ปี
อายุปานกลาง	=	27 - 40 ปี
อายุมาก	=	สูงกว่า 40 ปี
เงินเดือนน้อย	=	ระดับ 3 - 5
เงินเดือนปานกลาง	=	ระดับ 6 - 7
เงินเดือนสูง	=	สูงกว่าระดับ 7 ขึ้นไป
ประสบการณ์ต่ำ	=	ประสบการณ์ในการทำงานที่สถาบันนี้น้อยกว่า 3 ปี
ประสบการณ์ปานกลาง	=	ประสบการณ์ในการทำงานที่สถาบันนี้ระหว่าง 3 - 7 ปี
ประสบการณ์สูง	=	ประสบการณ์ในการทำงานที่สถาบันนี้ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป
สจพ.	=	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
สจร.	=	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
สจล.	=	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง

ตอนที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำเสนอประกอบด้วยจำนวนข้อมูลและลักษณะของข้อมูล
ดังต่อไปนี้

จำนวนข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้า ทั้ง 3 แห่ง คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง ข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถใช้
วิเคราะห์ได้มีจำนวน 102 ชุด จำแนกตามสถาบันปรากฏผลดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของข้อมูลที่จัดเก็บและที่เก็บได้จำแนกตามสถาบัน

แหล่งข้อมูล	จำนวนที่จัดเก็บ	จำนวนที่เก็บได้	ร้อยละ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	69	67	97.10
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	16	16	100.00
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	24	19	79.17
รวม	109	102	93.58

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าจำนวนข้อมูลที่จัดเก็บได้มา ใช้วิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้น 102 ชุด จากการจัดเก็บ 109 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.58 หากจำแนกตามสถาบัน ปรากฏว่ามีตัวแทนของแต่ละกลุ่มจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง ร้อยละ 97.10 100.00 และ 79.17 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีข้อมูลเพียงพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากร ในการวิจัยได้

ลักษณะข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้ เมื่อนำมาจำแนกตามลักษณะชีวสังคมของผู้ตอบ ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชีวสังคม

		ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>	ชาย		89	87.3
	หญิง		13	12.7
		รวม	102	100.0
<u>อายุ</u>	น้อย (ต่ำกว่า 27 ปี)		11	10.8
	ปานกลาง (27 - 40 ปี)		60	58.8
	มาก (สูงกว่า 40 ปี)		31	30.4
		รวม	102	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
<u>ระดับเงินเดือน</u>	ต่ำ (ระดับ 3 - 5)	51	50.0
	ปานกลาง (ระดับ 6 - 7)	33	32.4
	มาก (สูงกว่าระดับ 7 ขึ้นไป)	18	17.6
	รวม	102	100.0
<u>วุฒิ</u>	ปริญญาตรี	32	31.4
	ปริญญาโท	64	62.7
	ปริญญาเอก	6	5.9
	รวม	102	100.0
<u>ตำแหน่งทางวิชาการ</u>	อาจารย์	74	72.5
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	22	21.6
	รองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์	6	5.9
	รวม	102	100.0
<u>ประสบการณ์</u>	ต่ำ (น้อยกว่า 3 ปี)	16	15.7
	ปานกลาง (3 - 7 ปี)	25	24.5
	สูง (สูงกว่า 7 ปีขึ้นไป)	61	59.8
	รวม	102	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>สถาบันที่สังกัด</u>	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	67	65.7
	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	16	15.7
	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	19	18.6
	รวม	102	100.0

จากตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานที่รวบรวมได้แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบจำแนกได้ดังนี้

เพศ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

อายุ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถามมีอายุน้อย คือ มีอายุต่ำกว่า 27 ปี มี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีอายุปานกลาง คือ มีอายุระหว่าง 27 - 40 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 และอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีอายุมากหรืออายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4

เงินเดือน อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเงินเดือนต่ำหรือในระดับ 3 - 5 มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่อยู่ในระดับเงินเดือนปานกลางหรือระดับ 6 - 7 มีจำนวน 33 คน คิดเป็น

ร้อยละ 32.4 และอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีเงินเดือนระดับสูงหรืออยู่ในระดับ 7 ขึ้นไป มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6

วุฒิ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถามมีวุฒิปริญญาตรี มี 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีวุฒิปริญญาโท มี 64 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 และอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีวุฒิปริญญาเอก มี 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มี 74 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ มี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่เป็นรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ มี 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ประสบการณ์ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำหรือมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มี 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ปานกลางหรือมีระยะเวลาการทำงาน 3 - 7 ปี มี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์สูงหรือมีระยะเวลาการทำงานสูงกว่า 7 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8

สถาบันที่สังกัด อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถาม สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถาม สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถาม สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6

ตอนที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นตอน ๆ ตามลำดับข้อของสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแต่ละข้อจะใช้วิธีการทางสถิติที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า "ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มืออยู่ในระดับปานกลาง" วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ที่จำแนกตามชีวสังคมไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ แล้วจัดระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมโดยภาพรวม และแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยชีวสังคม ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขา
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยจำแนกตามชีวิตสังคม

ตัวแปร		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อ สถาบันของอาจารย์
<u>ประชากร</u>		5.4020	.8806	ค่อนข้างมาก
<u>เพศ</u>	ชาย	5.3820	.8464	ค่อนข้างมาก
	หญิง	5.5385	1.1184	มาก
<u>อายุ</u>	น้อย (ต่ำกว่า 27 ปี)	5.2626	.7425	ค่อนข้างมาก
	ปานกลาง (27 - 40 ปี)	5.3093	.8830	ค่อนข้างมาก
	มาก (สูงกว่า 40 ปี)	5.6308	.9028	มาก
<u>เงินเดือน</u>	ต่ำ (ระดับ 3 - 5)	5.2614	.8415	ค่อนข้างมาก
	ปานกลาง (ระดับ 6 - 7)	5.3872	.9461	ค่อนข้างมาก
	มาก (สูงกว่าระดับ 7 ขึ้นไป)	5.8272	.7672	มาก
<u>วุฒิ</u>	ปริญญาตรี	5.3125	.6717	ค่อนข้างมาก
	ปริญญาโท	5.4444	.9948	ค่อนข้างมาก
	ปริญญาเอก	5.4259	.5684	ค่อนข้างมาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อ สถาบันของอาจารย์
<u>ตำแหน่งทางวิชาการ</u>	อาจารย์	5.3348	.9160	ค่อนข้างมาก
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5.4495	.7800	ค่อนข้างมาก
	รองศาสตราจารย์หรือ			
	ศาสตราจารย์	5.0556	.5200	ค่อนข้างมาก
<u>ประสบการณ์</u>	ต่ำ (น้อยกว่า 3 ปี)	5.3958	.8265	ค่อนข้างมาก
	ปานกลาง (3 - 7 ปี)	5.1467	.8170	ค่อนข้างมาก
	สูง (สูงกว่า 7 ปีขึ้นไป)	5.5082	.9105	มาก
<u>สถาบันที่สังกัด</u>	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า			
	พระนครเหนือ	5.3330	.8736	ค่อนข้างมาก
	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า			
	ธนบุรี	5.2361	.8363	ค่อนข้างมาก
	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า			
	ลาดกระบัง	5.7836	.8800	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่อยู่ในระดับค่อนข้างมากไม่ว่าจะแยกวิเคราะห์ตามเพศ อายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ และสถาบัน ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน และระดับมากในกลุ่มอายุมาก เงินเดือนมาก ประสบการณ์สูง และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง

สรุปผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 ปรากฏผล คือ ระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมเมื่ออยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์เมื่ออยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 "ระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่งแตกต่างกัน" วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 แห่ง ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์
อุตสาหกรรมที่มีสถาบันที่สังกัดแตกต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
สถาบันที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	2	3.5233	1.7617	2.3317	-
	ภายในกลุ่ม	99	74.7987	.7555		
	รวม	101	78.3221			

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีสถาบันที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อสถาบันไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 2 ปรากฏผลคือ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีสถาบันที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อสถาบันไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยส่วนนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า "อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีคุณลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกัน" วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่า Z (Z-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Student-Newman-Keuls

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อสถาบันจำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่เพศแตกต่างกัน

		ตัวแปร	ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	Z	นัยสำคัญที่ระดับ
เพศ	ชาย	N	89		
		$\bar{X}$	5.3820		
		S.D.	.846		
				-.48	-
	หญิง	N	13		
		$\bar{X}$	5.5385		
		S.D.	1.118		

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นถึงระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์
อุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกัน แต่มีระดับความผูกพันต่อสถาบันไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์
อุตสาหกรรมที่มีอายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์แตกต่างกัน ปรากฏผล
ดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์
อุตสาหกรรมที่มีอายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์แตกต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
<u>อายุ</u>	ระหว่างกลุ่ม	2	2.3529	1.1765	1.5331	-
	ภายในกลุ่ม	99	75.9692	.7674		
	รวม	101	78.3221			
<u>ระดับเงินเดือน</u>	ระหว่างกลุ่ม	2	4.2686	2.1343	2.8533	.05
	ภายในกลุ่ม	99	74.0535	.7480		
	รวม	101	78.3221			
<u>วุฒิ</u>	ระหว่างกลุ่ม	2	.3751	.1875	.2382	-
	ภายในกลุ่ม	99	77.9470	.7873		
	รวม	101	78.3221			

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
<u>ตำแหน่งทางวิชาการ</u>	ระหว่างกลุ่ม	2	2.9463	1.4731	1.9348	-
	ภายในกลุ่ม	99	75.3758	.7614		
	รวม	101	78.3221			
<u>ประสบการณ์</u>	ระหว่างกลุ่ม	2	2.3184	1.1592	1.5100	-
	ภายในกลุ่ม	99	76.0036	.7677		
	รวม	101	78.3221			

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ในสาขาศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อสถาบันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี

Student-Newman-Keuls ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน

ระดับเงินเดือน	$\bar{x}$	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
		5.2614	5.3872	5.8272
ต่ำ	5.2614	-	.1258	.5658*
ปานกลาง	5.3872		-	.4400*
สูง	5.8272			-

* นัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 8 แสดงว่า อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีระดับเงินเดือนต่ำ และมีระดับเงินเดือนปานกลาง มีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำและปานกลาง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานที่ 3 ปรากฏผลสำคัญดังนี้

1. อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง มีระดับความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำและระดับปานกลาง อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำและปานกลางมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ 3
2. อาจารย์ที่มีเพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อสถาบันไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยส่วนนี้ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ 3

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

สมมุติฐานของการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า "องค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม" ทำการทดสอบโดยหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มปัจจัยทั้ง 3 กับความผูกพันต่อสถาบัน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกัน (Intercorrelation) ของตัวแปรอิสระแต่ละกลุ่มปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของตัวแปรอิสระทั้ง 21 ตัวแปรด้วย

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับความผูกพันต่อสถาบัน ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ในสาขาการศึกษาศรีสุทธารม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y
X ₁	1.0000	.0217	.2024 [*]	.1757	.0336	.1282	.4518 ^{***}	.0559	.0640	-.2070	.0595
X ₂		1.0000	.5617 ^{***}	.3790 ^{***}	.3119 ^{***}	.4540 ^{***}	.0898	.0456	.1404	-.1798	.1580
X ₃			1.0000	.5748 ^{***}	.6894 ^{***}	.4427 ^{***}	.1064	.0111	.0984	-.0852	.2192 [*]
X ₄				1.0000	.4447 ^{***}	.3890 ^{***}	.0171	-.0764	-.0522	-.2220	.0607
X ₅					1.0000	.2921 ^{**}	.0640	.1168	.0590	.1174	.1706
X ₆						1.0000	-.0469	.0037	.0520	-.2494 ^{**}	.0983
X ₇							1.0000	.1865	.1123	-.0299	.1681
X ₈								1.0000	.6534 ^{***}	.3587 ^{**}	.5504 ^{***}
X ₉									1.0000	.3693 ^{***}	.6431 ^{***}
X ₁₀										1.0000	.4776 ^{***}
Y											1.0000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของปัจจัยด้านบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ สถาบันที่สังกัด แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .0111 ถึง .6534 โดยที่แรงจูงใจที่จะ ปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ สถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และระดับ เงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

05

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อสถาบันของ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาการศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวแปร	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	Y
X ₁₁	1.0000	.4037 ^{***}	.4544 ^{***}	.4421 ^{***}	.4093 ^{***}	.4763 ^{***}	.1764	.1948 [*]
X ₁₂		1.0000	.4952 ^{***}	.4572 ^{***}	.6219 ^{***}	.4805 ^{***}	.2171	.4353 ^{***}
X ₁₃			1.0000	.6858 ^{***}	.6947 ^{***}	.6658 ^{***}	.2888 ^{**}	.5888 ^{***}
X ₁₄				1.0000	.6323 ^{***}	.6395 ^{***}	.3562 ^{***}	.4443 ^{***}
X ₁₅					1.0000	.7090 ^{***}	.2690 ^{**}	.6201 ^{***}
X ₁₆						1.0000	.4009 ^{***}	.6381 ^{***}
X ₁₇							1.0000	.2246 [*]
Y								1.0000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาการศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .1764 ถึง .7090 โดยที่ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า และความพึงพอใจงานทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาการศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รายได้ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสละควมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกลุ่มกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกลุ่มกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวแปร	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	Y
X ₁₈	1.0000	.4865***	.7748***	.5129***	.3895***
X ₁₉		1.0000	.5312***	.7112***	.3145***
X ₂₀			1.0000	.5780***	.2775**
X ₂₁				1.0000	.2563**
Y					1.0000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของปัจจัยด้านกลุ่มกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .2563 ถึง .7748 โดยที่ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา และความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับผลการคำนวณค่าสหสัมพันธ์ภายในระหว่างกัน (Intercorrelation) ของตัวปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 21 ตัว กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยนำเสนอในภาพรวม ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางงาน และปัจจัยด้านกลุ่มกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

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	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	Y	
X ₁	1.0000																						
X ₂	.0217	1.0000																					
X ₃	.2024*	.5617***	1.0000																				
X ₄	.1757	.3790***	.5748***	1.0000																			
X ₅	.3336	.3119***	.6894***	.4447***	1.0000																		
X ₆	.1282	.4540***	.4427***	.3890***	.2921**	1.0000																	
X ₇	.4518***	.0898	.1064	.0171	.0640	-.0469	1.0000																
X ₈	.0559	.0456	.0111	-.0764	.1168	.0037	.1865	1.0000															
X ₉	.0640	.1404	.0984	-.0522	.0590	.0520	.1123	.6534***	1.0000														
X ₁₀	-.2070*	-.1798	-.0852	-.2220	.1174	-.2494**	-.0299	.3587***	.3693	1.0000													
X ₁₁	-.0176	-.0740	.0466	-.0003	.1538	-.1953	.0664	.1753	.1759	.4392***	1.0000												
X ₁₂	-.2027*	.0175	.0817	-.0462	.0947	.0810	-.0276	.3553***	.3786***	.3738**	.4037**	1.0000											
X ₁₃	-.0375	-.1215	-.0160	-.0851	.0847	-.0454	-.0508	.0994***	.4410***	.6082***	.4544**	.4952***	1.0000										
X ₁₄	-.2131*	-.1680	-.0632	-.1200	.0128	-.2303**	.0177	.2851**	.3016**	.6014***	.4421*	.4572***	.6858***	1.0000									
X ₁₅	.0113	.0011	.0873	.0166	.2033*	-.0339	.1852	.4959***	.4579***	.4561***	.4093**	.6219***	.6947***	.6323***	1.0000								
X ₁₆	.0162	.0533	.1074	.0856	.2200*	-.0281	.1661	.5074***	.4196***	.6167***	.4763*	.4805***	.6658***	.6395***	.7090***	1.0000							
X ₁₇	-.1697	.0580	.1393	.1928	.2178*	.0833	-.1330	.1209	.2011*	.3759**	.1764	.2171*	.2888**	.3562***	.2690**	.4009***	1.0000						
X ₁₈	-.0913	-.0585	-.0097	-.0523	.0607	-.0865	.1067	.2704**	.2922**	.5488***	.2392*	.2176*	.4216***	.6578***	.4211***	.5997***	.4579***	1.0000					
X ₁₉	-.1044	-.2143*	-.1067	-.1707	-.0244	-.2377**	.0493	.2851**	.2322**	.6096***	.4462*	.3526**	.5617***	.5402***	.4070***	.5494***	.2248*	.4865***	1.0000				
X ₂₀	-.0756	-.0925	-.0253	-.1274	.0181	-.1083	.0880	.3011**	.3129***	.5097***	.2068*	.1991	.3658***	.5806***	.3146***	.5034***	.2810**	.7748***	.5312***	1.0000			
X ₂₁	-.0060	-.1527	-.0552	-.0340	.0261	-.2510**	.0603	.2078*	.2000*	.4563***	.3717	.3395***	.5001***	.5937***	.3706***	.5389***	.2631**	.5129***	.7112***	.5780***	1.0000		
Y	.0595	.1580	.2193*	.0607	.1706	.0983	.1681	.5504***	.6431***	.4776***	.1948*	.4353***	.5888***	.4443***	.6201***	.6381***	.2246*	.3895***	.3145***	.2775**	.2503**	1.0000	
X	1.127	2.196	1.676	1.765	1.333	2.441	1.529	6.079	5.626	5.078	5.211	5.995	5.725	5.516	5.748	5.029	3.869	4.902	5.297	4.660	5.428	5.402	
S.D.	.335	.614	.760	.557	.586	.752	.792	.551	.651	1.037	1.246	1.011	.864	1.023	.734	.760	1.561	1.206	.999	1.139	1.150	.881	
	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	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	Y	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่มกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่มกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวแปร	จำนวนตัวพยากรณ์	R	R ²	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ปัจจัยด้านบุคคล	10	.7465	.5573	11.4566	.001
ปัจจัยด้านชีวสังคม	7	.2823	.0797	1.1630	-
ปัจจัยด้านจิตวิสัย	3	.7053	.4974	32.3258	.001
ปัจจัยด้านงาน	7	.7231	.5259	14.7226	.001
ปัจจัยด้านกลุ่ม	4	.4230	.1789	5.2853	.001
ปัจจัยสามด้าน	21	.8298	.6887	8.4288	.001

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม รวมทั้งสามด้าน ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .7465, .7231, .4230 และ .8297 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะทางชีวสังคม และคุณลักษณะทางจิตวิสัย มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .2823 และ .7053

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปรากฏผลสำคัญดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อย 21 ตัว กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า ความพอใจงานทั่วไป ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา และ ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ได้แก่ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ระเบียบเงินเดือน รายได้ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก

2. ผลการคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปรากฏว่า กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม รวมปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า "องค์ประกอบในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมอยู่ในระดับปานกลาง" ทำการตรวจสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของ
อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	6.079	.551	มาก
ความสนใจในงาน	5.626	.651	มาก
เจตคติที่มีต่อระบบราชการ	5.078	1.037	ค่อนข้างมาก
รายได้	5.211	1.246	ค่อนข้างมาก
ความมั่นคง	5.995	1.011	มาก
มิตรสัมพันธ์	5.725	.864	มาก
ผู้บังคับบัญชา	5.516	1.023	มาก
ความก้าวหน้า	5.748	.734	มาก
ความพึงพอใจงานทั่วไป	5.029	.760	ค่อนข้างมาก
เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก	3.869	1.561	ปานกลาง
ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา	4.902	1.206	ค่อนข้างมาก
ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน	5.297	.997	ค่อนข้างมาก
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	4.660	1.139	ค่อนข้างมาก
ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	5.428	1.150	ค่อนข้างมาก
ความผูกพันต่อสถาบัน	5.402	.881	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 14 แสดงว่า องค์ประกอบในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ความสนใจงาน ความพึงพอใจงานด้านความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและความก้าวหน้า ระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ความพึงพอใจงานด้านรายได้ ความพึงพอใจงานทั่วไป ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และระดับพอสมควร ได้แก่ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก

สรุปผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 5 ปรากฏผล คือ องค์ประกอบในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อยู่ในระดับมากและค่อนข้างมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 5 ที่ตั้งไว้ว่า องค์ประกอบในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 6 ที่ว่า "องค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่มส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม" ทำการทดสอบโดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Step-wise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของกลุ่มปัจจัยและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมดังนี้

1. การหาค่าพยากรณ์ของกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่ม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยนำกลุ่มปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยมาทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาค่าค้ำที่ของอำนาจพยากรณ์จากปัจจัยทั้ง 3 ที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ โดยพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัย ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 15 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับของกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบัน
ของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์			R	R ²	นัยสำคัญที่ระดับ
Fac1			.7465	.5573	.001
Fac1	Fac2		.8177	.6686	.001
Fac1	Fac2	Fac3	.8292	.6887	.001

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านบุคคล มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .7465 ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ถัดมา คือ ปัจจัยด้านงาน โดยเมื่อร่วมกับปัจจัยด้านบุคคลแล้ว มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .8177 ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีถัดมา คือ ปัจจัยด้านกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อรวมกับปัจจัยอื่น ๆ แล้วเท่ากับ .8292 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในการนำตัวแปรด้านบุคคล 10 ตัว มาใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์
ผลปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าสถิติของตัวแปรด้านบุคคล 10 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์
ในสาขาเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
เจตคติที่มีต่อระบบราชการ	.2934	.0728	.3456	16.231	.001
สถาบัน	.1027	.0905	.0924	1.287	-
เงินเดือน	.2241	.1435	.1934	2.439	-
ความสนใจงาน	.5020	.1325	.3712	14.354	.001
ประสบการณ์	.0968	.0994	.0827	0.949	-
เพศ	.0089	.2226	.0034	0.002	-
วุฒิ	.1126	.1416	.0712	0.632	-
อายุ	.0190	.1325	.0133	0.021	-
แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน	.2912	.1543	.1822	3.559	-
ตำแหน่งทางวิชาการ	-.1688	.1565	-.1123	1.165	-
R = .7465					
R ² = .5573					
S.E.est = .6172					
a = -1.4554					

จากตาราง 16 แสดงค่าสถิติให้เห็นว่าตัวแปรด้านบุคลิก 10 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ เรียงลำดับที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ความสนใจในงานและเจตคติที่มีต่อระบบราชการ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .3712 และ .3456 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีค่าเท่ากับ .7465 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .6172 ปัจจัยด้านบุคลิกสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 55.73 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 55.73 เปอร์เซ็นต์

ในการนำตัวแปรด้านงาน 7 ตัวแปร ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ผลปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าสถิติของตัวแปรด้านงาน 7 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ใน
สาขาเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก					
ความสะดวก	-.0199	.0445	-.0353	.200	-
รายได้	-.1520	.0601	-.2150	6.403	.01
ความมั่นคง	.0786	.0813	.0903	.936	-
ผู้บังคับบัญชา	-.0818	.0927	-.0950	.780	-
ความพึงพอใจงานทั่วไป	.4961	.1346	.4284	13.586	.001
มิตรสัมพันธ์	.2791	.1164	.2739	5.747	.01
ความก้าวหน้า	.2729	.1464	.2275	3.427	-
	R	=	.7232		
	R ²	=	.5229		
	S.E.est	=	.6304		
	a	=	.5896		

จากตาราง 17 แสดงค่าสถิติให้เห็นว่า ตัวแปรด้านงาน 7 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ เรียงลำดับที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ความพึงพอใจงานทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .4284 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มิตรสัมพันธ์และรายได้มีค่า

สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .2739 และ $-.2150$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สหสัมพันธ์
พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านงานและความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีค่าเท่ากับ .7232 ค่าความ
คลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .6304 ปัจจัยด้านงานสามารถอธิบายความแปรปรวน
ของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 52.29 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 52.29
เปอร์เซ็นต์

ในการนำตัวแปรด้านกลุ่ม 4 ตัวแปร ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์
ผลปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าสถิติของตัวแปรด้านกลุ่ม 4 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ใน
สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	-.0128	.1065	-.0167	.014	-
ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา	.2934	.1075	.4017	7.447	.01
ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน	.1765	.1183	.2003	2.225	-
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	-.1008	.1199	-.1305	.708	-
R	=	.4230			
R ²	=	.1789			
S.E.est	=	.8142			
a	=	3.5681			

จากตาราง 18 แสดงค่าสถิติให้เห็นว่า ตัวแปรด้านกลุ่ม 4 ตัวที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายดีที่สุด คือ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .4017 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านกลุ่มและความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีค่าเท่ากับ .4230 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .8142 ปัจจัยด้านกลุ่มสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 17.89 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 17.89 เปอร์เซ็นต์

ในการนำตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านงาน และตัวแปรด้านกลุ่ม 21 ตัว ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ผลปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ค่าสถิติของตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านงาน และตัวแปรด้านกลุ่ม 21 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	-.0355	.0830	-.0464	.183	-
เพศ	-.0554	.2246	-.0211	.061	-
ตำแหน่งทางวิชาการ	-.1800	.1493	-.1198	1.455	-
ความสนใจงาน	.4453	.1250	.3293	12.686	.001
อายุ	.0075	.1237	.0052	.004	-
เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก					
ความสะดวก	-.0564	.0443	-.1000	1.622	-

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
รายได้	-.1325	.0571	-.1875	5.389	.05
สถาบัน	.0715	.0868	.0643	.679	-
ประสบการณ์	.0267	.0998	.0228	.072	-
วุฒิ	.0374	.1356	.0236	.076	-
ความมั่นคง	.0209	.0823	.0240	.065	-
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	-.1579	.0869	-.2043	3.301	-
แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน	.0885	.1487	.0554	.355	-
มิตรสัมพันธ์	.1933	.1214	.1897	2.536	-
เจตคติที่มีต่อระบบราชการ	.1620	.0909	.1909	3.177	-
ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน	-.0190	.0951	-.0216	.040	-
ความก้าวหน้า	.1363	.1465	.1136	.866	-
เงินเดือน	.2653	.1341	.2290	3.915	.05
ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา	.1004	.0885	.1375	1.286	-
ความพึงพอใจงานทั่วไป	.3524	.1429	.3043	6.078	.01
ผู้บังคับบัญชา	.0103	.1072	.0120	.009	-
R	=		.8298		
R ²	=		.6884		
S.E.est	=		.5520		
a	=		-1.2629		

จากตาราง 19 แสดงค่าสถิติให้เห็นว่าตัวแปร 21 ตัว จากปัจจัยทุกด้านที่ใช้พยากรณ์ ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์เรียงลำดับที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความสนใจงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .3292 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความพึงพอใจงานทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .3040 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เงินเดือนมีอำนาจการพยากรณ์ .2290 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายได้มีอำนาจการพยากรณ์ -.1875 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยทุกด้านกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีค่าเท่ากับ .8298 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .5520 ปัจจัยทุกด้านรวมกัน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 68.87 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 68.87 เปอร์เซ็นต์

2. การพิจารณาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในแต่ละปัจจัย

2.1 การหาค่าพยากรณ์ของกลุ่มปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยนำกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งมีตัวแปรย่อย 10 ตัว ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์ จากปัจจัยด้านบุคคล ที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ ปรากฏว่ามีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ตัว ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 20 อำนาจการพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบัน
ของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	R	R ²	นัยสำคัญที่ระดับ
X ₉	.6431	.4136	.001
X ₉ X ₁₀	.6930	.4803	.001
X ₉ X ₁₀ X ₃	.7192	.5173	.001
X ₉ X ₁₀ X ₃ X ₈	.7328	.5370	.001

ตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลมีความสนใจในงานเป็นตัวพยากรณ์
ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .6431 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
ตัวพยากรณ์ที่ีตรงลงมา คือ เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือน และแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .6431, .6930, .7192 และ .7328 ตามลำดับ
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ตัว จากปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อ
สถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตาราง 21

ตาราง 21 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ตัว จากปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความสนใจในงาน	.5359	.1270	.3963	17.804	.001
เจตคติที่มีต่อระบบราชการ	.2383	.0644	.2808	13.667	.001
ระดับเงินเดือน	.2342	.0812	.2021	8.307	.01
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.3011	.1180	.1885	4.137	.05
R	=		.7328		
R ²	=		.5370		
S.E.est	=		.6114		
a	=		-1.0466		

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่าตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในปัจจัยด้านบุคคลที่ดีที่สุด 4 ตัว คือ ความสนใจในงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .3963 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวถัดมาคือ เจตคติที่มีต่อระบบราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .2809 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนตัวพยากรณ์ 2 ตัวสุดท้าย คือ เงินเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .2021 และ .1885 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์เท่ากับ .7328 และค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .6114 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถ

อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 53.70 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 53.70 เปอร์เซ็นต์

2.2 การหาค่าพยากรณ์ของกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล โดยพิจารณาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะทางชีวสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยนำกลุ่มปัจจัยด้านชีวสังคม ซึ่งมีตัวแปรย่อย 7 ตัว ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์จากปัจจัยด้านชีวสังคมที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ โดยพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยย่อย ได้ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 1 ตัว ปรากฏผลดังตาราง 22

ตาราง 22 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านชีวสังคมที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	R	R ²	นัยสำคัญที่ระดับ
X_3	.2193	.0480	.05

ตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านชีวสังคม ซึ่งมีระดับเงินเดือนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของปัจจัยด้านชีวสังคม ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ .2193 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 1 ตัว จากปัจจัยด้านชีวสังคมที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตาราง 23

ตาราง 23 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 1 ตัว จากปัจจัยด้านชีวสังคมที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ระดับเงินเดือน	.2541	.1130	.2193	5.051	.05
	R	=	.2193		
	R ²	=	.0480		
	S.E.est	=	.8634		
	a	=	4.97596		

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในปัจจัยด้านชีวสังคมที่ดีที่สุด 1 ตัว คือ ระดับเงินเดือน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์เท่ากับ .2193 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .8634 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรระดับเงินเดือนสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 4.80 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 4.80 เปอร์เซ็นต์

2.3 การหาค่าพยากรณ์ของกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล โดยพิจารณาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยนำกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัย ซึ่งมีตัวแปรย่อย 3 ตัว ทำการวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์ค่าลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์จากปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัยที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ โดยพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยย่อยได้ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

2 ตัว ดังปรากฏผลดังตาราง 24

ตาราง 24 อำนาจการพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านคุณลักษณะจิตวิสัยที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	R	R ²	นัยสำคัญที่ระดับ
X ₉	.6430	.4131	.001
X ₉ X ₁₀	.6930	.4803	.001

ตาราง 24 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลิกโดยพิจารณาตัวแปรด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัย มีปัจจัยด้านความสนใจในงานเจตคติที่มีต่อระบบราชการ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัย ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณตามลำดับ คือ .6430 และ .6930 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัวจากปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัยที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัว จากปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัยที่ใช้พยากรณ์
ความผูกพันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความสนใจในงาน	.7308	.1054	.5404	48.042	.001
เจตคติที่มีต่อระบบราชการ	.2359	.0662	.2779	12.711	.001
	R	=	.6930		
	R ²	=	.4803		
	S.E.est	=	.6412		
	a	=	.0925		

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่า ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์
ในปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัย มีอยู่ 2 ตัว คือ ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ
ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .5404 และ .2779 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์เท่ากับ .6930 และค่าความคลาดเคลื่อน
เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .6412 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .001 ตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของ
อาจารย์ได้ 48.03 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจการพยากรณ์ 48.03 เปอร์เซ็นต์

2.4 การหาค่าพยากรณ์ของกลุ่มปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยนำกลุ่มปัจจัยด้านงาน ซึ่งมีตัวแปรย่อย 7 ตัว ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์จากปัจจัยด้านงานที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์โดยพิจารณาในภาพรวมของแต่ละปัจจัยได้ตัวพยากรณ์ที่ดี 4 ตัว

ปรากฏผลดังตาราง 26

ตาราง 26 อำนาจการพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านงานที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	R	R ²	นัยสำคัญที่ระดับ
X ₁₆	.6381	.4071	.001
X ₁₆ X ₁₅	.6809	.4637	.001
X ₁₆ X ₁₅ X ₁₁	.6978	.4869	.001
X ₁₆ X ₁₅ X ₁₁ X ₁₃	.7162	.5129	.001

ตาราง 26 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรในปัจจัยด้านงานซึ่งมีความพึงพอใจงานทั่วไป เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ตัวพยากรณ์ที่ลดลงไปคือ ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านความก้าวหน้า รายได้และมิตรสัมพันธ์ มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .6381, .6809, .6978 และ .7162 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ตัว จากปัจจัยด้านงานที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ตัว จากปัจจัยด้านงานที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความพึงพอใจงานทั่วไป	.4545	.1269	.3925	12.822	.001
ความก้าวหน้า	.3101	.1331	.2585	5.429	.05
รายได้	-.1471	.0583	-.2081	6.373	.01
มิตรสัมพันธ์	.2470	.1085	.2425	5.181	.05
	R	=	.7162		
	R ²	=	.5129		
	S.E.est	=	.6771		
	a	=	.6858		

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่าตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในปัจจัยด้านงานที่ดีที่สุด 4 ตัว คือ ความพึงพอใจงานทั่วไป ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 3925 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวถัดมาคือ ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .2585 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวพยากรณ์

ตัวถัดมาคือ ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านรายได้ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ -.2081 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวพยากรณ์ตัวสุดท้าย คือ มิตรสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .2425 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์เท่ากับ .7162 และค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .6271 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 51.29 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 51.29 เปอร์เซ็นต์

2.5 การหาค่าพยากรณ์ของกลุ่มปัจจัยด้านกลุ่มที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยนำกลุ่มปัจจัยด้านกลุ่ม ซึ่งมีตัวแปรย่อย 4 ตัว มาทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์จากปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ โดยพิจารณาภาพรวมของแต่ละปัจจัยได้ตัวพยากรณ์ที่ดี 1 ตัว ปรากฏผลดังตาราง 28

ตาราง 28 อำนาจการพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านกลุ่มที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	R	R ²	นัยสำคัญที่ระดับ
X ₁₈	.3895	.1517	.001

ตาราง 28 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านกลุ่มซึ่งมีความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของปัจจัยด้านกลุ่ม มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .3895 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 1 ตัวจากปัจจัยด้านกลุ่มที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปรากฏผลในตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยด้านกลุ่มที่ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา	.2845	.0673	.3895	17.880	.001
R	=		.3895		
R ²	=		.1517		
S.E.est	=		.8151		
a	=		4.0075		

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่าตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในปัจจัยด้านกลุ่มที่ดีที่สุด 1 ตัว คือ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .3895 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และ

ตัวพยากรณ์ เท่ากับ .3895 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ .8151 ตัวแปรความ
 ศรัทธาของผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้
 15.17 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจการพยากรณ์ 15.17 เปอร์เซ็นต์

3. การคัดเลือกหาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากทุกตัวแปรที่ศึกษาเพื่อพยากรณ์
 ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยนำตัวแปร 21 ตัว ทำการ
 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์จากตัวแปร
 21 ตัว ที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ โดยพิจารณาในภาพรวมของทุกปัจจัย ได้ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัว
 ปรากฏผลดังตาราง 30

ตาราง 30 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปร 21 ตัว ในปัจจัย 3 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความ
 ผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	R	R ²	นัยสำคัญที่ระดับ
X ₉	.6430	.4136	.001
X ₉ X ₁₆	.7604	.5782	.001
X ₉ X ₁₆ X ₁₁	.7729	.5950	.001
X ₉ X ₁₆ X ₁₁ X ₃	.7838	.6143	.001
X ₉ X ₁₆ X ₁₁ X ₃ X ₁₃	.7940	.6304	.001

จากตาราง 30 แสดงให้เห็นว่าตัวแปร 5 ตัว ได้แก่ ความสนใจในงาน ความพึงพอใจงานทั่วไป รายได้ ระเบียบเงินเดือน และมิตรสัมพันธ์ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของตัวแปรทุกตัว ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .6430, .7604, .7729, .7838 และ .7940 ตามลำดับและ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ปรากฏดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัว ที่ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความสนใจในงาน	.5304	.0951	.3922	31.089	.001
ความพึงพอใจงานทั่วไป	.4338	.1018	.3746	18.142	.001
รายได้	-.1218	.0508	-.1719	5.731	.01
ระเบียบเงินเดือน	.1766	.0725	.1524	5.926	.01
มิตรสัมพันธ์	-.2517	.0896	-.2469	7.886	.01
R	=		.7940		
R ²	=		.6143		
S.E.est	=		.5444		
a	=		-.8672		

จากตาราง 31 แสดงให้เห็นว่า เมื่อวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ทั้ง 21 ตัวแปร พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มี 5 ตัว คือ ความสนใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .3922 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความพึงพอใจงานทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .3746 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มิตรสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ -.2469 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .1524 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายได้ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ -.1719 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์เท่ากับ .7940 และมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .5444 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 61.43 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 61.43 เปอร์เซ็นต์

4. การคัดเลือกหาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรที่ศึกษา เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระนครเหนือ โดยนำตัวแปร 21 ตัว ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์จากตัวแปร 21 ตัวที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ โดยพิจารณาในภาพรวมของทุกปัจจัย มีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัว ปรากฏผลดังตาราง 32

ตาราง 32 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปร 21 ตัว ในปัจจัย 3 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์
ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	นัยสำคัญที่ระดับ
X ₉	.7291	.5316	.001
X ₉ X ₁₅	.7871	.6196	.001

จากตาราง 32 แสดงให้เห็นว่าตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ ความสนใจในงาน และความก้าวหน้า เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .7291 และ .7871 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัวที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปรากฏดังตาราง 33

ตาราง 33 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัวที่ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของ
อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความสนใจในงาน	.7570	.1117	.5828	45.941	.001
ความก้าวหน้า	.4273	.1111	.3307	14.789	.001 ^a
R	=		.7871		
R ²	=		.6195		
S.E.est	=		.5470		
a	=		-1.3365		

จากตาราง 33 แสดงให้เห็นว่า เมื่อวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดมี 2 ตัว คือ ความสนใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .5825 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความก้าวหน้ามีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .3307 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์เท่ากับ .7871 และมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .5470 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้ 61.95 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 61.95 เปอร์เซ็นต์

5. การคัดเลือกหาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ค้ำที่สุดจากตัวแปรที่ศึกษาเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยนำตัวแปร 21 ตัวทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์จากตัวแปร 21 ตัวที่ใช้พยากรณ์ โดยพิจารณาในภาพรวมของทุกปัจจัย ได้ตัวพยากรณ์ที่ค้ำที่สุด 2 ตัว ปรากฏผลดังตาราง 34

ตาราง 34 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปร 21 ตัว ในปัจจัย 3 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ตัวพยากรณ์	R	R ²	นัยสำคัญระดับ
X ₁₆	.8579	.7359	.001
X ₁₆ X ₂	.9027	.8149	.001

จากตาราง 34 แสดงให้เห็นว่าตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจงานทั่วไป และอายุ เป็นตัวพยากรณ์ที่ค้ำที่สุด ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .8579 และ .9027 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ค้ำที่สุด 2 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปรากฏผลดังตาราง 35

ตาราง 35 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัวที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์
ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความพึงพอใจงานทั่วไป	.7464	.1387	.7175	28.949	.001
อายุ	.3612	.1533	.3141	5.549	.05
R	=		.9027		
R ²	=		.8149		
S.E.est	=		.3864		
a	=		.6470		

จากตาราง 35 แสดงให้เห็นว่า เมื่อวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัว คือ ความพึงพอใจงานทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .7175 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อายุมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .3141 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ .9027 และมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .3864 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรทั้ง 2 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ 81.49 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจการพยากรณ์ 81.49 เปอร์เซ็นต์

6. การคัดเลือกหาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากทุกตัวแปรที่ศึกษา เพื่อพยากรณ์ผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง โดยนำตัวแปร 21 ตัว ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์จากตัวแปร 21 ตัว ที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ โดยพิจารณาในภาพรวมของทุกปัจจัย ได้ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัว ปรากฏผลดังตาราง 36

ตาราง 36 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปร 21 ตัวในปัจจัย 3 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง

ตัวพยากรณ์	R	R ²	นัยสำคัญที่ระดับ
X_{13}	.7474	.5586	.001
$X_{13} \quad X_6$	.8783	.7714	.001

จากตาราง 36 แสดงให้เห็นว่าตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ มิตรสัมพันธ์ และประสบการณ์ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .7474 และ .8783 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง ปรากฏดังตาราง 37

ตาราง 37 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์
ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
มิตรสัมพันธ์	.8826	.1222	.9257	52.194	.001
ประสบการณ์	.4602	.1192	.4946	14.901	.001
	R	=	.8783		
	R ²	=	.7714		
	S.E.est	=	.4462		
	a	=	-.2835		

จากตาราง 37 แสดงให้เห็นว่า เมื่อวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดมี 2 ตัว คือ มิตรสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 9257 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ประสบการณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .4946 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์เท่ากับ 8783 และมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .4462 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรทั้ง 2 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบังได้ 77.14 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 77.14 เปอร์เซ็นต์

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 การทดสอบสมมติฐานที่ 6 ปรากฏผลสำคัญดังนี้

1. เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ในภาพรวมแต่ละปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ เท่ากับ .8292 และปัจจัยทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 68.77 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 68.87 เปอร์เซ็นต์

2. เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในแต่ละปัจจัย พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านบุคคลมีตัวแปรความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์เท่ากับ .7328 และตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 53.70 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 53.70 เปอร์เซ็นต์

2.2 เมื่อแยกวิเคราะห์แล้วพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลเฉพาะตัวแปรด้านคุณลักษณะทางชีวสังคม ระดับเงินเดือนมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์เท่ากับ .2193 และตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 4.80 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 4.80 เปอร์เซ็นต์

2.3 ปัจจัยด้านบุคคลเฉพาะตัวแปรด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัย พบว่าความสนใจในงาน และเจตคติที่มีต่อภาพราชการมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์เท่ากับ .6930 และตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 48.03 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 48.03 เปอร์เซ็นต์

2.4 ปัจจัยด้านงานพบว่าความพึงพอใจงานทั่วไป ความก้าวหน้า รายได้ มิตรสัมพันธ์ มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับ

ตัวเกณฑ์เท่ากับ .7162 ตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 51.29 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 51.29 เปอร์เซ็นต์

2.5 ปัจจัยด้านกลุ่มมีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์และตัวเกณฑ์เท่ากับ .3895 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 15.17 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 15.17 เปอร์เซ็นต์

3. เมื่อนำปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีตัวแปร 21 ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ เพื่อวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัว คือ ความสนใจในงาน ความพึงพอใจงานทั่วไป รายได้ ระเบียบเงินเดือน และมีตรัสสัมพันธ์เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์และตัวเกณฑ์ เท่ากับ 7946 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 61.43 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 61.43 เปอร์เซ็นต์

4. เมื่อนำปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีตัวแปร 21 ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ เพื่อวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือพบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัว คือ ความสนใจในงานและความก้าวหน้า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์และตัวเกณฑ์เท่ากับ .7871 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 77.14 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 77.14 เปอร์เซ็นต์

5. เมื่อนำปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีตัวแปร 21 ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ เพื่อวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัว คือ ความพึงพอใจงานทั่วไปและอายุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์และตัวเกณฑ์เท่ากับ .9027 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวนี้

สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 81.49 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 81.49 เปอร์เซ็นต์

6. เมื่อนำปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีตัวแปร 21 ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ เพื่อวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์และตัวเกณฑ์เท่ากับ .8783 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ 77.14 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 77.14 เปอร์เซ็นต์

สรุปผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่แต่ละปัจจัยมีตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดหลายตัว

ผลการตรวจสอบสมมุติฐานที่ 7

สมมุติฐานการวิจัยข้อ 7 ที่ว่า "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีความจำเป็นต้องพัฒนาในทุกด้าน" ทำการตรวจสอบด้วยการหาค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ หากค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อยู่ในระดับพอสมควร หรือต่ำกว่าพอสมควร แสดงว่าปัจจัยนั้น ๆ จำเป็นต้องพัฒนา ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์กับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ปรากฏผลดังตาราง 38

ตาราง 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์กับ
เกณฑ์ที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่ส่งผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ความจำเป็นต้องพัฒนา
<u>ปัจจัยด้านบุคคล</u>				
เงินเดือน	5.4020	.8806	ค่อนข้างมาก	—
ความสนใจในงาน	5.626	.651	มาก	—
<u>ปัจจัยด้านงาน</u>				
ความพึงพอใจงานทั่วไป	5.029	.760	ค่อนข้างมาก	—
รายได้	5.211	1.246	ค่อนข้างมาก	—
มิตรสัมพันธ์	5.725	.864	มาก	—

จากตาราง 38 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
สถาบันของอาจารย์ ไม่มีตัวแปรใดที่ต้องพัฒนา

สรุปผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 7 ปรากฏผล คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบัน
ของอาจารย์ ไม่มีตัวแปรใดที่ต้องพัฒนา ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เนื้อหาของบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญของการวิจัยทั้งหมด โดยแบ่งเป็นบทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เพื่อนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มที่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คือ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งมี 2 กลุ่มย่อย คือปัจจัยคุณลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ และสถานที่ทำงาน ส่วนปัจจัยคุณลักษณะด้านจิตวิสัย ได้แก่ แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน และเจตคติต่อระบบราชการ ปัจจัยกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและความก้าวหน้า ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยกลุ่มที่ 3 คือ ปัจจัยด้านกลุ่ม ได้แก่ ความเชื่อดีระหว่างบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ประชากรในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ในปีการศึกษา 2532 ทุกคนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่ง คือ สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง โดยใช้แบบสอบถามให้อาจารย์เป็นผู้ตอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานทั้ง 7 ข้อที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ค้นพบนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าในปัจจุบัน รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์อีกด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อให้ได้คำตอบของปัญหาการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์

อุตสาหกรรม ตามคุณลักษณะทางชีวสังคม

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์

อุตสาหกรรม

5. เพื่อศึกษาระดับของแต่ละปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์

ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

6. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์

อุตสาหกรรม

7. เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อจะเสริมสร้างความผูกพันต่อสถาบันของ

อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้ที่ทำางตำแหน่งเป็นอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ปีการศึกษา 2532 ทุกคนในคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 แห่ง คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ จำนวน 69 คน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 16 คน และสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง จำนวน 24 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 109 คน การวิจัยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับชีวสังคมของผู้ตอบ คือ เพศ อายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการประสบการณ์ และสถาบันที่สังกัด ตอนที่ 2 ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ความ เชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน และความผูกพันต่อสถาบัน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความ พึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า ลักษณะของแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน เป็นแบบเลือกตอบ ในส่วนของคุณลักษณะทางชีวสังคม มาตราส่วนประมาณค่าที่ใช้ในแบบสอบถามเป็นแบบ 7 ช่วงคะแนน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 81 ข้อ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ ได้ดำเนินการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดลองกับอาจารย์ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ลาดกระบัง จำนวน 30 คน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง .703 - .820

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจาก คณบดีทุกคณะ พร้อมกับจัดส่งแบบสอบถามถึงอาจารย์ทุกคนไปล่วงหน้า และกำหนดวันรับคืน โดย ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในแต่ละสถาบัน ซึ่งมีผู้ช่วยวิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวม ไว้ที่สถาบันแต่ละแห่ง ข้อมูลที่ได้รับคืนและอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พอที่จะนำมาใช้วิเคราะห์ผลได้ จำนวน 102 ชุด จากจำนวนทั้งหมด 109 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.58

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ของศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร การคำนวณค่าสถิติเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Z-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน การเปรียบเทียบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์น้อยตัวกับตัวพยากรณ์มากตัว

สรุปผล

ผลการวิจัยและผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยกล่าวโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับค่อนข้างมากในทุกกลุ่มที่จำแนกตามชีวสังคม
2. อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีความผูกพันต่อสถาบันในระดับค่อนข้างมากไม่ว่าจะอยู่ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง
3. อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีระดับเงินเดือนต่ำ (ระดับ 3 - 5) และที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง (ระดับ 6 - 7) มีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง (ระดับ 7 ขึ้นไป) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาจารย์ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย

หรือหญิง อายุน้อย ปานกลางหรือมาก วุฒิปริญญาตรี ปริญญาโทหรือปริญญาเอก ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ มีประสบการณ์ต่ำ ปานกลางหรือสูง ต่างก็มีความผูกพันต่อสถาบันค่อนข้างมาก

4. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับกลุ่มปัจจัยทุกด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หากพิจารณาปัจจัยด้านบุคคล ปรากฏว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะทางชีวสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากพิจารณาปัจจัยย่อยรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีปัจจัยแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ความสนใจในงานและเจตคติที่มีต่อระบบราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านงานมีปัจจัยย่อยรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า ความพึงพอใจงานทั่วไป มีปัจจัยด้านรายได้ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านกลุ่มมีปัจจัยด้านความศรัทธาในผู้บังคับบัญชาและความศรัทธาในเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนปัจจัยรายด้านความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. องค์ประกอบในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อยู่ในระดับมากและค่อนข้างมาก

6. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในภาพรวมของแต่ละปัจจัยตามลำดับความสำคัญ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่ม มีตัวพยากรณ์ที่ดีหลายตัว คือ ปัจจัยด้านบุคคลมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความสนใจในงาน เจตคติ

ที่มีต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือนและแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .733 ปัจจัยด้านงานมีตัวพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ความพึงพอใจงานทั่วไป ความก้าวหน้า รายได้ มิตรสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .716 ส่วนปัจจัยด้านกลุ่ม ได้แก่ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .389 หากพิจารณาจาก ปัจจัย 21 ตัวแล้ว มีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัว คือ ความสนใจในงาน ความพึงพอใจงานทั่วไป รายได้ ระดับเงินเดือน และมิตรสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .794 เมื่อพิจารณาแยกเป็นสถาบันจะได้ตัวพยากรณ์ของแต่ละสถาบันดังนี้ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความสนใจในงานและความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .787 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความพึงพอใจงานทั่วไปและอายุ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .903 ส่วนสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง มีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ มิตรสัมพันธ์และประสบการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .878

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันนั้นไม่มีปัจจัยใดที่อยู่ในเกณฑ์ต้องพัฒนา

ผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

<u>สมมติฐานที่ 1</u>	"ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีอยู่ในระดับปานกลาง"
<u>ผล</u>	ระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
<u>สมมติฐานที่ 2</u>	"ระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีทั้งสามแห่งแตกต่างกัน"
<u>ผล</u>	ระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีทั้ง 3 แห่งไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 3

"อาจารย์ที่มีคุณลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันจะมีระดับของความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกัน"

ผล

อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่มีเพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์แตกต่างกัน ความผูกพันต่อสถาบันไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมุติฐานเพียงบางส่วน

สมมุติฐานที่ 4

"องค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์"

ผล

ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 5

"องค์ประกอบในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีอยู่ในระดับปานกลาง"

ผล

องค์ประกอบในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีอยู่ในระดับมากและค่อนข้างมาก ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 6

"องค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่ม ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์"

ผล

กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่มมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ตามลำดับ โดยแต่ละกลุ่มปัจจัยมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดหลายตัว ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 7

"ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีความจำเป็นต้องพัฒนาในทุกด้าน"

ผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ไม่มีปัจจัยใดที่ต้องพัฒนา ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ผู้วิจัยจะอภิปรายใน 2 ประเด็น คือ

1. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิด ผลจากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัย 3 ด้านที่นำมาศึกษาคือ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านคุณลักษณะทางชีวสังคม คุณลักษณะทางจิตวิสัย ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่ม สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ โดยมีอำนาจพยากรณ์ที่ต่ำสุดเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มปัจจัยมีตัวพยากรณ์ที่ต่ำสุดหลายตัว ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับกรอบความคิดของ ปอร์เตอร์ และไมล์ (Porter and Miles. 1973; citing Steers and Porter. 1983 : 21) สอดคล้องกับงานวิจัยของสตีเยร์ส (Steers. 1977 : 47) รวมทั้งงานวิจัยของบราวน์ (Brown. 1987 : 2384-A) และงานวิจัยของกริสสัน และคูริค (Glisson and Durick. 1988 : 61)

แม้ว่าปัจจัยย่อยบางปัจจัยจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็มีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยบางเรื่อง ได้แก่ งานวิจัยของเยา (Yao. 1988 : 3504-A) พบว่า เพศไม่ใช่ปัจจัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับงานวิจัยของซัลเลสนี และฟาเรช (Zallesny and Farace. 1988 : 179-A) และงานวิจัยของกอร์แมน (Gorman. 1987 : 874-A) ที่รายงานผลเช่นเดียวกัน จากงานวิจัยของคอก

และสตีร์ส (Koch and Steers. 1978 : 119) แองเกิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 21) และมอร์ริส และเชอร์แมน (Morris and Sherman. 1981 : 512) พบว่าระดับการศึกษาและวุฒิ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางลบ งานวิจัยของเฮอร์เลย์ (Hurley. 1988 : 2673-A) พบว่าอายุและประสบการณ์เป็นปัจจัยด้านชีวสังคมที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าปัจจัยด้านชีวสังคมทางด้านตำแหน่ง วุฒิและผู้นับกับบัญชา เช่นเดียวกับงานวิจัยของฟีแกน (Feagan. 1985 : 123-A) พบว่าอายุ จำนวนปีที่เคยผ่านงานสอน จำนวนปีที่สอนในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจงานและความผูกพันต่อองค์การ งานวิจัยของฮันเซน (Hansen. 1984 : 150-A) ก็พบว่าประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าตัวแปรอื่นในปัจจัยด้านชีวสังคม สไตเนอร์ (Steiner. 1986 : 167-A) งานวิจัยของฟรีสตัน (Freeston. 1985 : 145) พบว่าตัวแปรด้านผู้นับกับบัญชาเมื่ออ่านจากการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับคุณลักษณะของบุคคลด้านงานและด้านองค์การ งานวิจัยของบราวน์ (Brown. 1987 : 2384-A) พบว่าปัจจัยด้านผู้นับกับบัญชาไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ งานวิจัยของเบทแมน และสเตรสเซอร์ (Bateman and Strasser. 1984 : 95) พบว่าหัวหน้างานไม่ใช่ตัวพยากรณ์ของความผูกพันต่อองค์การ แต่รูปแบบของหัวหน้าเป็นตัวพยากรณ์ โดยเฉพาะหัวหน้าที่ให้คำชมและรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับงานวิจัยของลี (Lee. 1971 : 482) รูปแบบของหัวหน้าที่ลูกน้องพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของสุจิตรา จรจิตร (2532 : 102) พบว่านายไม่ใช่ตัวพยากรณ์ความคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา แต่ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและสมาชิกในองค์การเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย

ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบัน ผลการวิเคราะห์

ข้อมูลพบว่า ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นลำดับแรก ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ลักษณะงานของครูสาขา
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม ต้องการผู้ที่มีความรู้ในด้านวิชาช่างเฉพาะทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ขณะเดียวกัน
ก็ต้องการความรู้ในการสอนวิชาชีพ คุณลักษณะส่วนบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะก่อให้เกิดความ
ผูกพันและความคงอยู่กับสถาบัน ข้อมูลที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เสริมสร้าง
คุณลักษณะของอาจารย์ รวมทั้งเป็นแนวทางในการคัดเลือก บำรุงรักษาและพัฒนาอาจารย์ตามความ
ต้องการและจำเป็น

2. ปัจจัยด้านงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบัน เป็นปัจจัยที่มีความ
สำคัญลำดับสองรองจากปัจจัยด้านบุคคล การสร้างความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ จึงมีความสัมพันธ์
กับการทำงานของอาจารย์ในสถาบัน ความสุขจากการทำงาน ทำให้อาจารย์คงอยู่ในสถาบัน ซึ่ง
ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลในการมอบหมายงานได้ถูกต้องเหมาะสมกับความต้องการของอาจารย์
ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และ
สร้างความผูกพันต่อสถาบัน

3. ปัจจัยด้านกลุ่ม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบัน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ
ลำดับสุดท้าย ความสำคัญของกลุ่มอยู่ที่ว่าบุคคลนั้นมีผู้บังคับบัญชา และมีเพื่อนร่วมงานที่ เขาก็อยู่ได้
ข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางในการวางตนและการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชา และสร้างสัมพันธภาพ
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศในการทำงาน

2. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ทุกกลุ่มปัจจัยสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของ
อาจารย์ได้ โดยแต่ละกลุ่มปัจจัยมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ปัจจัยด้านบุคคล มีตัวพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ความ
สนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระเบียบเงินเดือน และแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้าน
งาน ได้แก่ ความพึงพอใจงานทั่วไป ความก้าวหน้า รายได้และมิตรสัมพันธ์ ส่วนปัจจัยด้านกลุ่ม
ได้แก่ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา

ในการคัดเลือกหาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรที่ศึกษา 21 ตัว พบว่า ปัจจัยด้านความสนใจงาน ความพึงพอใจงานทั่วไป รายได้ ระเบียบเงินเดือน และมิตรสัมพันธ์ เป็น ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดตามลำดับจากทุกกลุ่มปัจจัย

ในการค้นหาตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดโดยแยกสถาบัน พบว่า ปัจจัยด้านความสนใจในงานและความก้าวหน้าเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ดีที่สุดในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจงานและอายุเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดตามลำดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ ปัจจัยด้านมิตรสัมพันธ์และประสบการณ์เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยแต่ละด้านตามลำดับที่ส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคลมีตัวพยากรณ์ที่ดีตามลำดับ คือ ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระเบียบเงินเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าอายุเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ประสบการณ์เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง ผู้วิจัยจะได้อภิปรายในแต่ละประเด็นดังนี้

1.1 ความสนใจในงาน

ในการคัดเลือกหาตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากทุกตัวแปรที่ศึกษาไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยด้านบุคคลหรือจากปัจจัยรวม 21 ตัวแปร ความสนใจในงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ทั้งนี้ก็เพราะบุคคลที่สนใจงานเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและมุ่งความสำเร็จของงาน คูบิน และคนอื่น ๆ (Dubin and others. 1975 : 411) พบว่าความสนใจมีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ดี (Dubin and Champous. 1977 : 366) จากงานวิจัยของวีเนอร์ และเกชแมน (Wiener and Gechman. 1977 : 81) พบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่สนใจงานจะอุทิศเวลาให้กับการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่สนใจงาน ซึ่งงานวิจัยของชอยฮาร์ท และสมิท (Schuyhart and Smith. 1972 : 227) พบว่า

การมีส่วนร่วมในงานก่อให้เกิดความสนใจงาน และความสนใจงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่ออาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) พบว่าความภักดีต่อการมีความสัมพันธ์กับความสนใจงาน และมีค่าสหสัมพันธ์สูงถึง .74

ผู้วิจัยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับความสนใจในงานว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจงานทั่วไป และความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า และความเชื่อถือว่าระหว่างบุคคลด้วย บุคคลที่มุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ และเป็นผู้หวังความสำเร็จในอาชีพอีกด้วย งานของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ วิชาช่างเทคนิค ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ต้องการความชำนาญและมีทักษะสูง ขณะเดียวกันครูช่างต้องมีความรู้ในด้านการเป็นครู ทักษะในการสอนและจิตวิทยาวัยรุ่น ความสนใจในงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับครูช่าง ซึ่งอาจแตกต่างจากงานในวิชาชีพอื่น

1.2 เจตคติที่มีต่อระบบราชการ

ในการหาอำนาจพยากรณ์จากปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า เจตคติที่มีต่อระบบราชการเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันตัวหนึ่ง งานวิจัยของคูลิต น้าฝน (2529 : 134) พบว่าเกียรตินิยมทหาร การควบคุมโดยองค์การและการถือปฏิบัติตามมีผลกระทบทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหาร งานวิจัยของกอร์ดอน และคนอื่น ๆ (Gordon and others. 1980 : 479) พบว่าทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อสภาพแรงงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อสภาพ ความรับผิดชอบ ต่อสภาพ

ผู้วิจัยมีข้ออภิปรายในประเด็นนี้ว่า ระบบราชการมีทั้งด้านลบและด้านบวกอยู่ควบคู่กันไป กล่าวคือความมั่นคงในระบบราชการเป็นด้านบวกของการดึงดูดใจคนได้ประเภทหนึ่ง ขณะเดียวกันเรื่องเงินเดือน รายได้เป็นด้านลบของระบบราชการ ผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการเห็นว่าการบริหารแบบราชการเป็นการบริหารงานที่มีโครงสร้างขององค์การ กฎเกณฑ์ และวิธีดำเนินการต่าง ๆ ถูก

กำหนดขึ้นแน่นอนตายตัว อรุณ รักธรรม (2527 : 170) กล่าวว่า ระบบราชการมีประโยชน์ในตัวของมันเอง คือ มีความมั่นคงมีความมุ่งหมายเป็นแนวเดียวกัน หากจุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์การตรงกับจุดมุ่งหมายขององค์การบุคคลก็จะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

1.3 ระดับเงินเดือน

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ระดับเงินเดือนเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ ทั้งจากการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรด้านบุคคล และการวิเคราะห์ปัจจัยรวมก็พบว่าระดับเงินเดือนมีอำนาจพยากรณ์เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ก็เพราะระดับเงินเดือนเป็นตัวชี้บ่งถึงรายได้และรายได้ก็เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันเช่นเดียวกัน จากการพิจารณาระดับเงินเดือนของอาจารย์พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำ (ระดับ 3 - 5) และอาจารย์ที่ระดับเงินเดือนปานกลาง (ระดับ 6 - 7) มีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง (สูงกว่าระดับ 7 ขึ้นไป) ทั้งนี้เป็นเพราะอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 ขึ้นไป เป็นอาจารย์ที่มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือนจึงสูง มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจและพอใจกับการทำงานมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือนน้อยกว่า (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 172) ซึ่งผลการวิจัยเรื่องความคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาก็ได้ผลสอดคล้องกันว่า หัวหน้าภาควิชาที่เงินเดือนต่ำมีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาน้อยกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีเงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนสูง (สุจิตจร จรจิตร. 2532 : 122)

ผู้วิจัยมีข้อสังเกตจากการวิจัยครั้งนี้เมื่อพิจารณาแยกแต่ละสถาบันพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีตัวหนึ่ง คือ อายุ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบังตัวหนึ่ง คือ ประสบการณ์ ซึ่งอายุและประสบการณ์ต่างเป็นตัวร่วมของตัวแปรระดับเงินเดือน และมีความสัมพันธ์กันเองสูง กล่าวคือ อายุมาก ประสบการณ์สูง เงินเดือนก็สูง เงินเดือนเป็นปัจจัยจำวนที่ส่งผลป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1968) สภาพของเศรษฐกิจและค่าครองชีพสูงในปัจจุบัน ความแตกต่างระหว่างเงินเดือนในภาครัฐ

และเอกชน เงินเดือนจึงเป็นปัจจัยจูงใจที่บุคคลผูกพันกับองค์การ จากเหตุผลดังกล่าวอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลางมีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการหาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่ง จากงานวิจัยของเลา (Lau. 1979 : 123) พบว่าแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของงาน ความพึงพอใจงาน ความผูกพันกับงานในทางบวกและมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงาน การเปลี่ยนงานและคุณภาพเลวของงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของสโตน และปอร์ตเตอร์ (Stone and Porter. 1975 : 57) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน และความผูกพันต่อองค์การ งานวิจัยของคุสิต น้าฝน (2529 : 133) พบว่าแรงจูงใจมีผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพทหาร แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ซึ่งพบจากงานวิจัยของวิสุทธิ ราษฎร์ (2532) ที่ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในชนบทที่ยากจน

ทั้งนี้ก็เพราะว่าแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเป็นตัวกระตุ้น ให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน มีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อขาดแรงจูงใจ (Gibson and others. 1982 : 80) แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานสามารถนำทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (A Theory of Reasoned Action) ของไอเซน และ ฟิชเบียน (Ajzen and Fishbien. 1980) มาอธิบายว่าการที่บุคคลจะมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับเหตุผล 2 ประการ คือ ความเชื่อส่วนบุคคล และการรับรู้ทัศนคติของสังคม หรือกลุ่มบุคคลในองค์การหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและกลุ่มบุคคลในที่ทำงาน บุคคลจะมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

1.5 อายุ

ปัจจัยด้านอายุเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีเมื่อแยกวิเคราะห์ในระดับสถาบัน พบว่าอายุเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จากการ

พิจารณาระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พบว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก (สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป) มีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่า 27 ปี) จากงานวิจัยพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (Feagan. 1985 : 359-A; Steiner. 1986 : 1196-A; Hurley. 1987 : 2673-A)

ในประเด็นอายุนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่จะเข้ารับราชการเมื่อสำเร็จการศึกษาหรือเข้ารับราชการตั้งแต่อายุน้อย อายุที่เพิ่มมากขึ้นก็เป็นการเพิ่มจำนวนปีในการทำงาน อายุจึงมีความสัมพันธ์กับการทำงาน และความผูกพันต่อสถาบัน การพิจารณาอายุจึงควรจะพิจารณาร่วมกับปัจจัยด้านจำนวนปีที่ทำงานและประสบการณ์คิดเป็นจำนวนปี ในการทำงานประกอบไปด้วย

1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี เมื่อแยกวิเคราะห์ในระดับสถาบันพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง จากการพิจารณาระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในด้านประสบการณ์การทำงานคิดเป็นปีพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานสูง (สูงกว่า 7 ปี) มีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำและปานกลาง (ต่ำกว่า 7 ปี) ประสบการณ์ในการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามจำนวนปีมีความสัมพันธ์กับทักษะและความชำนาญงานที่เพิ่มขึ้น ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน (Nagle. 1987 : 33-A; Pitt Thongchant. 1988 : 1956-A) และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Feagan. 1985 : 359-A; Sheldon. 1985 : 867-A; Hurley. 1987 : 2673-A)

ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับเงินเดือน รวมทั้งจำนวนปีที่ทำงานในสถาบัน ผู้ทำงานนานจะมีความผูกพันต่อสถาบัน

2. ปัจจัยด้านงาน

ปัจจัยด้านงานมีตัวพยากรณ์ที่ดีตามลำดับ คือ ความพึงพอใจงานทั่วไป ความก้าวหน้า รายได้และมิตรสัมพันธ์ ผู้วิจัยจะได้อภิปรายในแต่ละปัจจัยดังนี้

2.1 ความพึงพอใจงานทั่วไป

ในการคัดเลือกหาตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากทุกตัวแปรที่ศึกษา ทั้งจากปัจจัยด้านงาน ปัจจัยรวมทุกปัจจัยและปัจจัยจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ความพึงพอใจงานทั่วไปเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดตัวหนึ่ง วิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเคิร์ช (Kirsch. 1988 : 1961-A) ที่พบว่าความพึงพอใจงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจจะทำงานในองค์การ งานวิจัยของคูลิต น้ำฝน พบว่าความพึงพอใจในอาชีพทหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหาร (คูลิต น้ำฝน. 2529 : 133) มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงานและการลาออกจากงาน (Feagan. 1985 : 359-A; Pizzolatto. 1988 : 2306-A)

ทั้งนี้ก็เพราะความพึงพอใจงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ก่อให้เกิดขวัญดี ความพึงพอใจงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายใน ได้แก่ การจูงใจและองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ รางวัล (Gilmer. 1971 : 253)

2.2 ความก้าวหน้า

ในการคัดเลือกตัวพยากรณ์จากปัจจัยด้านงานพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบัน งานวิจัยที่สนับสนุนว่าความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน (Schmidt. 1975 : 7583-A; Stone and Porter. 1975 : 57) และมีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (Feagon. 1985 : 359-A; Johnson. 1986 : 3262-A)

ทั้งนี้ก็เพราะบุคคลส่วนมากมีความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าภายใต้บรรยากาศที่สนับสนุนและท้าทาย (House. 1975 : 21 - 24) เมื่อเข้ามาทำงาน ทุกคนอยากเจริญก้าวหน้าจากอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นรองศาสตราจารย์ จากรองศาสตราจารย์เป็นศาสตราจารย์ ไม่มีใครสามารถปฏิเสธได้ว่า คนทุกคนต้องการที่จะมีอนาคต

ที่ต่ำกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน จากทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972 : 507) ที่กล่าวว่าความต้องการของคนด้านหนึ่ง คือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เช่นเดียวกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์สเบอร์ก (Herzberg. 1959; citing Luthans. 1985 : 201) ที่กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ซึ่งเป็นแรงจูงใจในทางบวกที่จะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้า

2.3 รายได้

รายได้เป็นปัจจัยย่อยตัวหนึ่งในปัจจัยด้านงานที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ทั้งในการพิจารณาจากปัจจัยด้านงานและจากทุกปัจจัย รายได้มีส่วนสัมพันธ์กับระดับเงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ตัวหนึ่งในปัจจัยด้านชีวิสังคม รายงานการวิจัยหลายชิ้นที่แสดงถึงรายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน (Stone and Porter. 1975 : 57; Openshaw. 1980 : 2470-A) จากรายงานของสุจิตรา จรจิตร (2532) พบว่ารายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้เช่นกัน

การที่ปัจจัยรายได้และปัจจัยระดับเงินเดือนเป็นตัวพยากรณ์ทั้งสองปัจจัยนั้น ก็เพราะระดับเงินเดือนเป็นตัวชี้ถึงถึงความพึงพอใจในรายได้ เงินเดือนสูงความพึงพอใจในรายได้สูง เงินเดือนต่ำความพึงพอใจในรายได้ก็ต่ำ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเทย์เลอร์ (Taylor. 1911; citing Hoy and Miskel. 1982 : 1 - 2) กล่าวว่า การให้ผลตอบแทนเป็นการจูงใจบุคคลในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนนับเป็นรายได้ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน หากผลตอบแทนเหมาะสม เป็นธรรมและคนงานพอใจ บุคคลจะสามารถผลิตได้มากขึ้น แนวความคิดของเฮิร์สเบอร์ก (Herzberg. 1968) เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งเขาเชื่อว่ารายได้เป็นองค์ประกอบด้านปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับสิ่งนี้หรือได้ไม่เพียงพอก็จะเกิดความไม่พึงพอใจงาน คุณค่าของเงินจะถูกมองในแง่การหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขาดแคลนทางด้านเศรษฐกิจและไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าตนได้รับความไม่ยุติธรรม ปัจจุบันเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญมากของกลุ่มที่เชื่อและศึกษาทางด้านพฤติกรรมองค์การ ความไม่พอใจกับรายได้ที่ได้รับ มักจะเกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบ

กับบุคคลอื่น กล่าวคือ เปรียบเทียบรายได้ของตนเองกับรายได้ที่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่นได้รับ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานนั้นทำงานในหน้าที่รับผิดชอบและในสถานการณ์เดียวกัน บุคคลซึ่งมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น วิทยุ ฤทธิ ทัศนคติ ประสบการณ์ เป็นต้น หรือบุคคลที่ทำงานหนักหรือรับผิดชอบงานหลายอย่าง มักจะมีความคิดว่าตนเองควรได้รับค่าจ้างมากกว่า ถ้าสิ่งที่คาดหวังนี้ไม่เกิดขึ้น ความรู้สึกที่ไม่เท่าเทียมกันก็จะเกิดขึ้นกับบุคคลนั้น และบุคคลนั้นก็จะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ นอกจากรายไดียังมีความสำคัญเนื่องจากการนำเอา "เงิน" นี้ไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับวิถีทางซึ่งจะนำมาซึ่งความปลอดภัย สถานภาพและชื่อเสียงเกียรติยศของบุคคล ความพึงพอใจในรายไดียังเป็นผลจากความต้องการของบุคคลนั้นด้วย บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกพึงพอใจมากขึ้น ถ้ารายได้ที่เขาได้รับเพียงพอและตอบสนองความต้องการของเขาและครอบครัวในทางตรงกันข้าม ถ้ารายได้ไม่เพียงพอกับความ ต้องการ โดยเขาไม่สามารถจะดำรงชีวิตให้เหมาะสมตามมาตรฐานการดำรงชีวิตได้ก็จะทำให้บุคคลนั้นยังเกิดความไม่พอใจ เมื่อรายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มาตรฐานความเป็นอยู่ของชีวิตดีขึ้นก็มักจะมีแนวโน้มที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 110 - 111)

2.4 มิตรสัมพันธ์

ในการหาอำนาจพยากรณ์จากปัจจัยด้านงานและปัจจัยรวมทุกตัวแปรพบว่ามิตรสัมพันธ์เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม รายงานวิจัยพบว่า มิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน (Pitr Thongchant. 1988 : 1956-A) เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะอยู่ในมหาวิทยาลัยของอาจารย์ได้ (Hill. 1984 : 94-A; Brown. 1984 : 2384-A) ซึ่งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเท่ากับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (สุนน ธรรม์อินทร์. 2521 : 120)

ประเด็นด้านเพื่อนร่วมงานนั้นหากพิจารณาในแง่สังคมวิทยาและจิตวิทยาแล้ว มนุษย์เป็นสัตว์สังคมและอยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ มนุษย์ต้องการเพื่อนและเมื่อต้องทำงาน เพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงาน จากทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow. 1954) ได้กล่าวถึง

ความต้องการในด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) หมายถึงความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกร่วมด้วย เมื่อคนมีความรู้สึกที่ว่าสังคมยอมรับเข้าไว้เป็นสมาชิกก็จะเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความรับผิดชอบ (อรุณ รักธรรม. 2527 : 70) มิตรสัมพันธ์จะถูกกำหนดโดยองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) ความเหมือนกันของค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมายของระบบบุคคล 2) ความเหมือนกันของความนึกคิดเกี่ยวกับตนของบุคคล 3) รางวัลและผลที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และ 4) การมีเหตุผลที่ตกลงระหว่างสมาชิกของกลุ่ม (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 163) ความเป็นเพื่อนจะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และมีความเห็นใจกัน

3. ปัจจัยด้านกลุ่ม

ปัจจัยด้านกลุ่ม ได้แก่การวัดความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน ซึ่งตัวแปรย่อยความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่ม่านาพยากรณ์ที่ดีที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

3.1 ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา

จากการคัดเลือกหาตัวพยากรณ์จากปัจจัยด้านกลุ่ม ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ งานวิจัยของฟอร์แมน (Foermen. 1988 : 2977-A) พบว่าการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและการมีส่วนร่วมในงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของฮอย และคนอื่น ๆ (Hoy and others. 1978 : 31) พบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งงานวิจัยของเฮอเลย์ (Hurley. 1987 : 2673-A) ก็พบว่าความศรัทธาต่อหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะคงอยู่ในองค์การ ความศรัทธาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

- 1) ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา 2) ความถูกต้องของการตัดสินใจ
- 3) ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และ 4) การใส่ใจต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 231) ความศรัทธามีความสำคัญมากเพราะทำให้บุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มองเห็นคุณและนำไปสู่สัมพันธภาพที่ไว้นับถือใจกัน บรรยากาศของ

องค์การที่จะเกิดความสำเร็จต่อผู้บังคับบัญชาได้นั้นผู้บังคับบัญชาก็ต้องไม่เป็นคนที่คอยแต่ละจ้องจับผิด
 ทำหนังสือวิพากษ์วิจารณ์ผู้บังคับบัญชาเมื่อผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาก็ควรใช้วิธีการแก้ปัญหาาร่วมกันเพื่อ
 ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตก็จะเกิดบรรยากาศของความเชื่อใจระหว่างบุคคลในการทำงาน

ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าการที่บางตัวแปรไม่สามารถเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่
 ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์น่าจะมีสาเหตุดังต่อไปนี้ คือ

1. ตัวแปรดังกล่าวบางตัวแปร แม้โดยเหตุผลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร รายงาน
 วิจัย ที่เกี่ยวข้องพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่อาจสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
 องค์การลักษณะอื่นที่ไม่ใช่ครูช่างอุตสาหกรรม ครูช่างอุตสาหกรรมมีลักษณะบางลักษณะที่แตกต่าง
 จากอาชีพอื่น เช่น ทำงานในวิชาเฉพาะสาขา จึงทำให้ไม่ปรากฏผลสัมพันธ์หรือการเป็นปัจจัยที่
 ส่งผล

2. ตัวแปรหลายตัวแปรมีสภาพที่เป็นตัวร่วมของตัวแปรอื่นอยู่แล้ว เช่น เงินเดือน
 มีความสัมพันธ์กับอายุและประสบการณ์ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .562 และ .443 ตามลำดับ เป็นสิ่งที่
 ทำให้ผลเฉพาะปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวแปรตามของปัจจัยที่เข้ามาเป็นตัวร่วมลดลง

3. ตัวแปรบางตัวอาจไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม เช่น วุฒิของ
 อาจารย์ เช่น อาจารย์วุฒิปริญญาตรีอาจไม่ทำให้ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ต่ำ และอาจารย์
 ที่มีวุฒิปริญญาเอกไม่ทำให้ความผูกพันต่อสถาบันสูง หรือในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการก็เช่นเดียวกัน

ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์

จากการวิจัยนี้ หากพิจารณาโดยละเอียดถึงความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขา
 ครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยพิจารณาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ปัจจัยด้านชีวสังคมจะพบว่า อาจารย์
 หญิงมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าอาจารย์ชาย อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความผูกพันต่อสถาบันน้อยกว่า
 อาจารย์ที่มีอายุปานกลางและอายุมาก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในระดับสถาบัน

แล้วปัจจัยด้านอายุมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่สี่ตัวหนึ่ง อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำและเงินเดือนปานกลาง มีความผูกพันต่อสถาบันน้อยกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความผูกพันน้อยกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์มีความผูกพันต่อสถาบันน้อยกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำและปานกลางมีความผูกพันต่อสถาบันน้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อคัดเลือกหาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดโดยแยกสถาบันพบว่า ประสบการณ์เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีความผูกพันต่อสถาบันน้อยกว่าอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและลาดกระบังอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ พบว่าระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อยู่ในระดับเดียวกันทุกกลุ่ม คือ ก่อนข้างมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าความผูกพันของอาจารย์ในวิทยาลัยขนาดเล็กมีระดับความผูกพันต่อสถาบันค่อนข้างสูง (Torbert. 1987 : 319-A; Chandler. 1987 : 330-A) แต่งานวิจัยของจอห์นสัน (Johnson. 1987 : 3262-A) พบว่าความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้ คือ

1. อาจารย์ที่อยู่ในภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าจำนวนมาก สำเร็จการศึกษาทางครุศาสตร์อุตสาหกรรมจากสถาบันที่ตนเองรับราชการ ซึ่งอาจารย์จำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จะเข้าศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพจนถึงระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ความผูกพันต่อสถาบันจะเกิดขึ้นตั้งแต่ยังเป็นนักศึกษา แม้จำนวนเวลาที่รับราชการยังน้อย แต่เนื่องจากการเป็นสมาชิกของสถาบันนาน

ความผูกพันต่อสถาบันจึงอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และมีเป้าหมายแน่ชัดในการที่จะประกอบอาชีพเป็นครูช่างอุตสาหกรรม

2. แม้ว่าระดับเงินเดือนจะต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน แต่ระบบบริหารงานในสถาบันได้เอื้อต่อความก้าวหน้าของอาจารย์ในการทำงาน ได้แก่ การสามารถเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งทั้งจากการประเมินผลการสอนและการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบกับการมีทุนอุดหนุนการวิจัยค่อนข้างมาก และให้บริการทางสังคมในด้านวิชาการ จะเห็นได้จากโครงการหลายโครงการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมกับหน่วยงานอื่น ได้แก่ กรมอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สมาคมอาชีวศึกษาเอกชน เป็นต้น ภาระงานที่เป็นงานหลักของอาจารย์ซึ่งเป็นงานสอนและวิจัย ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อสถาบันค่อนข้างมาก

3. การได้มาซึ่งตำแหน่งผู้บริหารสถาบันทั้งในระดับอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชา ซึ่งอาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการสรรหา ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อสถาบัน เพราะได้ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองต้องการ และผู้บังคับบัญชาในสถาบันก็มีวาระในการครองตำแหน่ง หากอาจารย์พิจารณาว่ามีผู้เหมาะสมกว่าก็สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงในวาระต่อไปได้ รวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานร่วมกัน เกื้อกูลและช่วยเหลือกัน ทั้งปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาและมิตรสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยความศรัทธาและความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจระดับค่อนข้างมาก ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์จึงค่อนข้างมากด้วย

4. หากพิจารณาปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความพึงพอใจงานด้านรายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป มีความพึงพอใจในระดับมากและค่อนข้างมาก และปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบัน ปัจจัยความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์จึงอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

5. อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนและงานอื่น ๆ ในสถาบัน ซึ่งยังคงทำงานในสถาบัน มิได้ลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น อาจารย์จึงมีความผูกพันต่อสถาบันในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งอาจแตกต่างจากอาจารย์ที่ลาออกจากงานจำนวนหนึ่ง การที่อาจารย์มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับค่อนข้างมาก จึงเป็นผลดีทั้งต่อสถาบันและคณะ

6. การที่แต่ละสถาบันมีตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกัน หากวิเคราะห์แยกแต่ละสถาบันแล้ว จะพบว่ากลุ่มอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเป็นกลุ่มคนหนุ่มและเป็นครูช่างด้านไฟฟ้า เครื่องกลและโยธา การทำงานในสาขาวิชาชีพต้องการความสนใจในงานที่ปฏิบัติและทักษะในงานนั้น ขณะเดียวกันก็ต้องการความก้าวหน้า ความสนใจงานและความก้าวหน้าจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบัน ส่วนอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบังเป็นกลุ่มอายุค่อนข้างสูง อายุและประสบการณ์เป็นปัจจัยที่ใกล้เคียงกันและมีความสัมพันธ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความพึงพอใจงานและมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้อาศัยผลการวิจัยครั้งนี้เป็นพื้นฐาน โดยแบ่งข้อเสนอแนะเป็น 3 ประเด็น คือ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญที่ใช้เสนอแนะสถาบันและคณะได้นำไปใช้ในการกำหนดแนวปฏิบัติทางการบริหารงานในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นดังนี้

1. การจัดระเบียบของระบบบริหารงานของคณะ ผลการวิจัยนี้พบว่าในปัจจุบันด้านเจตคติที่มีต่อระบบราชการ มีอำนาจการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ การสร้างเจตคติที่มีต่อระบบราชการในทางบวกจึงเป็นสิ่งจำเป็น ได้แก่ การพยายามลดขั้นตอนในการดำเนินงานมีหลายขั้นตอนและใช้เวลานาน การปรับการจัดระเบียบงาน ให้ลดขั้นตอนการทำงาน เหลือแต่ขั้นตอนที่จำเป็นจริง ๆ รวมทั้งความล่าช้าของงานก็จะตอบสนองอาจารย์ได้ มีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ

จากผลการวิจัยนี้ คณะและสถาบันควรจะได้มีการปรับและจัดระเบียบงาน การบริหารงานเพื่อความคล่องตัวในการทำงาน

2. แนวปฏิบัติด้านเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ตำราเอกสารในห้องสมุดและห้องปฏิบัติการ ซึ่งอาจารย์ได้ความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และตำราเอกสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงาน แนวปฏิบัติเกี่ยวกับเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกได้แก่ การวางแผน การสำรวจความจำเป็นที่ต้องจัดหาเครื่องมือชนิดต่าง ๆ การวางแผนการจัดตั้งงบประมาณเพื่อการจัดซื้อและการหาแหล่งทุนจากภายนอกเพื่อการสนับสนุน

3. แนวปฏิบัติด้านผลตอบแทน ผลการวิจัยครั้งนี้ได้พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ทั้ง 2 ตัว คือ ระดับเงินเดือน และความพึงพอใจในรายได้ หากพิจารณาจากข้อมูลพื้นฐานจะพบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำ และอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลางจะมีความผูกพันต่อสถาบันน้อยกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำ (ระดับ 3 - 5) มีอยู่ร้อยละ 50 จากการวิจัยนี้แสดงถึงความไม่สมดุลย์ของเงินเดือนและรายได้ของอาจารย์ จึงควรจะมีการพิจารณาเกี่ยวกับการปฏิบัติในด้านผลตอบแทนในส่วนอื่นนอกเหนือเงินเดือน เช่น การจัดชั่วโมงในการสอนพิเศษนอกเวลา การสนับสนุนให้อาจารย์ได้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อปรับระดับเงินเดือนและตำแหน่งการสนับสนุนในการขอทุนเพื่อการทำวิจัย รวมทั้งการสนับสนุนให้อาจารย์ได้เป็นที่ปรึกษาและรับงานนอกคณะ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจที่จะให้อาจารย์มีความผูกพันต่อสถาบันและคงอยู่ในสถาบัน

4. แนวปฏิบัติด้านการสร้างความสนใจงานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ ความสนใจงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบัน แม้ว่าจากการวิจัยจะพบว่าอาจารย์มีอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่การสร้างลักษณะงานให้เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายการทำงานของอาจารย์ รวมทั้งการสร้างคุณค่าของงาน

ยังเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ ได้แก่ การมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับอาจารย์ที่ตรงสายวิชาชีพ งานที่อาจารย์สนใจและถนัด งานที่ท้าทายความสามารถของอาจารย์ รวมทั้งงานวิจัย งานบริการ งานบริหาร งานพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของอาจารย์ อาจารย์ได้มีความรับผิดชอบในงานและมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่คณะและสถาบันต้องคำนึงถึง เพื่อให้อาจารย์ได้คงอยู่ในสถาบัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอาจารย์

จากการพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบตำแหน่งทางวิชาการจะพบว่า จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์มีถึงร้อยละ 72.5 และผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยละ 21.6 ส่วนรองศาสตราจารย์มีเพียงร้อยละ 5.9 และไม่มีตำแหน่งศาสตราจารย์ในสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ในขณะที่จำนวนปีในการรับราชการจะพบว่า ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีเพียงร้อยละ 15.7 และประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3 - 7 ปี มี 24.5 ส่วนประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 7 ปี มีถึงร้อยละ 59.8 เมื่อพิจารณาเห็นถึงความไม่สมดุลย์ของการมีตำแหน่งทางวิชาการกับประสบการณ์ในการทำงาน กล่าวคืออาจารย์กว่าร้อยละ 70 ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งที่มีอาจารย์ที่มีวุฒิในระดับปริญญาโทร้อยละ 62.7 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตัวอาจารย์เองโดยพิจารณาจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อาจารย์มีภาระงานสอน อาจารย์ส่วนใหญ่ก็ทำหน้าที่เป็นผู้สอนมากกว่าการทำงานด้านวิจัย หรือการผลิตผลงานทางด้านวิชาการ งานวิจัยจึงเป็นงานที่ไม่เร่งด่วน ยิ่งอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารแล้ว ก็เกือบจะไม่มีเวลาที่จะทำงานด้านวิชาการ นอกจากนี้การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งก็คือการสนับสนุนจากคณะ ในด้านการสนับสนุนด้วยกำลังใจ ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ รวมทั้งการสนับสนุนเรื่องกำลังใจ คือการกระตุ้นส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ เพื่อเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาค้นวิชาการ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ในสาขาที่ตนเองสอนให้กว้างขวางขึ้น โดยการพิจารณาจัดหาทุนสนับสนุน ทั้งจากภายในและภายนอกสถาบัน อีกทั้งจะช่วยให้อาจารย์มีความคุ้นเคยและมีสมรรถภาพในการทำวิจัย

2. การสนับสนุนให้การฝึกอบรมและงานมากขึ้น ซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอก การฝึกอบรมและงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูช่างเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และเป็นการเพิ่มทักษะทางวิชาการ

3. การจัดศูนย์หรือแหล่งข้อมูลเพื่อการค้นคว้าด้านวิชาการ สถาบันทั้งสามแห่งสามารถที่จะจัดแหล่งข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ในการศึกษาค้นคว้าเขียนตำราทางวิชาการและการทำวิจัย แหล่งข้อมูลนี้อาจอยู่ในหน่วยงานของห้องสมุด ซึ่งจะเป็นการสะดวกแก่การค้นคว้าของอาจารย์

4. การสนับสนุนอย่างจริงจังของผู้บริหาร ผู้บริหารที่ได้รับการเลือกให้ดำรงตำแหน่ง น่าจะมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ เช่น การส่งเสริมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การชี้แหล่งทุนต่าง ๆ เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อการบริการกับประชากรกลุ่มอื่น การศึกษานี้เน้นการศึกษาจากประชากรที่เป็นครูช่าง คือ วิชาทางช่างและวิชาทางครู น่าจะได้ศึกษากับประชากรที่เป็นอาจารย์สอนวิชาทางช่างโดยเฉพาะ เช่น วิศวกร รวมทั้งประชากรในสาขาวิชาอื่น เช่น แพทย์ พยาบาล เป็นต้น

2. การศึกษาความผูกพันต่อการเป็นตัวแทน จากการศึกษาครั้งนี้ใช้ความผูกพันต่อการเป็นตัวแทน พบว่าอาจารย์มีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เกือบทุกปัจจัย แสดงถึงความพึงพอใจกับสภาพการทำงานที่มีอยู่ น่าที่จะได้ศึกษาโดยใช้ความผูกพันต่อสถาบันเป็นตัวแทนว่าจะสามารถส่งผลต่อการพัฒนาสถาบันในลักษณะใดได้บ้าง

3. การศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัวที่พบจากการวิจัยนี้ ได้แก่ ความสนใจในงาน ความพึงพอใจในงาน รายได้ ระดับเงินเดือน และมีตรสัมพันธั ควรจะศึกษาว่าตัวแปรที่มีผลต่อความก้าวหน้า และประสิทธิภาพของสถาบันได้หรือไม่

4. การศึกษาความสนใจงาน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าความสนใจในงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ จึงน่าจะได้วิจัยถึงคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจงาน รวมทั้งแนวทางการพัฒนาความสนใจงานของบุคคลเพื่อประสิทธิผลขององค์การ

5. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของอาจารย์ น่าจะได้ศึกษาถึงเหตุปัจจัยอาจารย์ลาออกจากงาน โดยการติดตามอาจารย์จำนวนหนึ่งที่ลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่หน่วยงานอื่น เพื่อจะได้ข้อมูลโดยตรงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของการลาออกจากงาน และการเปลี่ยนงานของอาจารย์เพื่อจะได้หาแนวทางในการป้องกันการลาออกของอาจารย์

6. การศึกษาเปรียบเทียบ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มอาจารย์ในสาขาวิชาอื่น ทั้งการเปรียบเทียบในสถาบันเดียวกัน และต่างมหาวิทยาลัยถึงปัจจัยความผูกพันและความคงอยู่ของอาจารย์ว่ามีปัจจัยที่แตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร ผลการวิจัยจะได้นำไปใช้เพื่อกำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารงาน และการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย

7. การศึกษาความผูกพันต่อสิ่งอื่น จากการวิจัยนี้สามารถนำไปสู่การศึกษาความผูกพันต่อสิ่งอื่น อาทิ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์การความผูกพันต่อกลุ่ม การศึกษาวิจัยในแต่ละเรื่องจะมีประโยชน์แตกต่างกันไป และเป็นแนวทางการนำไปสู่งานวิจัยที่สร้างสรรค์ที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคล พัฒนางาน และพัฒนาองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534). กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์, 2529.

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์, คณะ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. "การพัฒนาวิชาชีพครู," เอกสารการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถาบันผลิตครู. 2528.

ชนะ กลีสาร. "ระบบการจดจำและเทคนิคศึกษา," รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2528.

ชุมพร สังขปรีชา. บริหารรัฐกิจใหม่. กรุงเทพฯ : โอเคียนส์โตร์, 2529.

ดุสิต น้าผน. การถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ศึกษากรณีนักเรียนนายเรืออากาศ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529. อักสำเนา.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา และจินดา ชื้อตรง. "ความไม่คล่องตัวในการบริหารกำลังคน : สภาพปัจจุบันปัญหา และสาเหตุ," ใน บริหารรัฐกิจ. บทความทางวิชาการ บรรณาธิการ โดย อุทัย เลาหวิเชียร และประทวน คงฤทธิศึกษากร. หน้า 137 - 162. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, 2528.

เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

ธีระพล เทพัสติน ณ อยุธยา. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรและการทำงานของผู้อำนวยการศึกษา หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.) สาขาวิศวกรรมโทรคมนาคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2530. อักสำเนา.

ธงชัย เจียมพุก. การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพและความต้องการโสตทัศนอุปกรณ์ของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2530. อักส่าเนา.

พจน์ สะเพียรชัย. ไทยรัฐ. กรุงเทพฯ : 11 กรกฎาคม 2531.

"พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,"
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 105 ตอนที่ 206. หน้า 44 - 47. 8 ธันวาคม 2531.
มหาวิทยาลัย, ทบวง. ร่างการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา กระบวนการเข้าทำงาน
การพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายและเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัยและบริการด้าน
อื่น ๆ. ม.ป.ป. อักส่าเนา.

เมธี ปลื้มนานนธ์. การวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : โอเคียนส์โตร์, 2528.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2518.

วิสุทธิ์ รัตวี. ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ
การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อักส่าเนา.

สุจิตรา จรจิตร. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค.
ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.
อักส่าเนา.

สมน ณรงค์อินทร์. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ เปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล.
วิทยานิพนธ์ สังคมวิทยามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
อักส่าเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. "Multiple Linear Regression," พัฒนาวิศัล 13. กรุงเทพฯ :
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2520.

แสวง รัตนมงคลมาศ. การสรรหา การคงอยู่และการลาออกจากอาชีพราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัย : บทวิเคราะห์เชิงทัศนะ. กรุงเทพฯ : โครงการร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยของที่ประชุมอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.

_____. "โฉมหน้าอาจารย์มหาวิทยาลัย," เอกสารวิชาการสภาคณาจารย์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 1(2) : 3 - 8; เมษายน - สิงหาคม 2527.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

อารมณ เพชรชื่น. เทคนิคการวัดและประเมินผลการศึกษาระดับประถมศึกษา. บางแสน : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2527.

อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญานพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อักสำเนา.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. "คุณภาพและประสิทธิภาพการศึกษาไทยในปัจจุบัน," ใน ปาฐกถาท่านผู้หญิงพูนทรัพย์ นพวงศ์ ณ อยุธยา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

Alderfer, Clayton P. Existence, Relatedness and Growth : Human Needs in Organizational Settings. New York : Free Press, 1972.

Ajzen, Icek and Martin Fishbein. Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1980.

Abdag, Ramon J. and Arthur R. Brief. "Some Correlates of Work Values," Journal of Applied Psychology. 60(6) : 757 - 760; December, 1975.

Angle, H.L. and J.L. Perry. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," Administrative Science Quarterly. 26(1) : 1 - 14; March, 1981.

6 Batman, T.S. and S.A. Strasser. "A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment," Academy of Management Journal. 22 : 95 - 112; 1984.

- Bary, Phyllis Hashbrouck. "Facilitating and Limiting Factors in Job-Related Computer Use of Illinois Community College Personnel," Dissertation Abstracts International. 48(8) : 1960-A; February, 1988.
- Benson, John. "The Bureaucratic Nature of Schools and Teacher Job Satisfaction," The Journal of Educational Administration. XXI(2) : 137 - 147; Summer, 1983.
- Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1963.
- Blau, P.M. Bureaucracy in Modern Society. New York : Random House, Inc., 1956.
- Bridges, Edwin M. "Job Satisfaction and Teacher Absenteeism," Educational Administration Quarterly. 16(2) : 41 - 56; Spring, 1980.
- Broedling, Larie A. "Relationship of Internal-External Control to Work Motivation and Performance in an Expectancy Model," Journal of Applied Psychology. 60(1) : 65 - 70; February, 1975.
- Brown, Robbin Rae. "Individual Situational and Demographic Factors Predicting Faculty Commitment to the University," Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2384-A; January, 1987.
- Brownell, Arlene and Sally A. Shumaker. "An Introduction to a Complex Phenomenon," Journal of Social Issues. 40(4) : 1 - 10; 1984.
- Buchanan, Bruce. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," Administrative Science Quarterly. 19(4) : 533 - 543; December, 1974.
- Buros, I.K. The Seventh Mental Measurement Yearbook. Highland Park, New Jersey : Gryphon, 1972.
- Byham, W.C. "The Assessment Center as an Aid in Management Development," in Reading in Organizational and Industrial Psychology. edited by G. Yuki and K.N. Wexley. New York : Oxford University Press, 1975.
- Campbell, Marvin D. and Robert D. Pritchard. "Motivation Theory in Industrial and Organizational Psychology," in Handbook of Industrial and Organizational Psychology. edited by Marvin D. Dunnette. p. 63 - 130; Chicago, Illinois : Rand McNally, 1976.
- Campbell, Roald E. and others. Introduction to Educational Administration. Boston : Allyn and Bacon, 1974.

- Bary, Phyllis Hashbrouck. "Facilitating and Limiting Factors in Job-Related Computer Use of Illinois Community College Personnel," Dissertation Abstracts International. 48(8) : 1960-A; February, 1988.
- Benson, John. "The Bureaucratic Nature of Schools and Teacher Job Satisfaction," The Journal of Educational Administration. XXI(2) : 137 - 147; Summer, 1983.
- Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1963.
- Blau, P.M. Bureaucracy in Modern Society. New York : Random House, Inc., 1956.
- Bridges, Edwin M. "Job Satisfaction and Teacher Absenteeism," Educational Administration Quarterly. 16(2) : 41 - 56; Spring, 1980.
- Broedling, Larie A. "Relationship of Internal-External Control to Work Motivation and Performance in an Expectancy Model," Journal of Applied Psychology. 60(1) : 65 - 70; February, 1975.
- Brown, Robbin Rae. "Individual Situational and Demographic Factors Predicting Faculty Commitment to the University," Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2384-A; January, 1987.
- Brownell, Arlene and Sally A. Shumaker. "An Introduction to a Complex Phenomenon," Journal of Social Issues. 40(4) : 1 - 10; 1984.
- Buchanan, Bruce. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," Administrative Science Quarterly. 19(4) : 533 - 543; December, 1974.
- Buros, I.K. The Seventh Mental Measurement Yearbook. Highland Park, New Jersey : Gryphon, 1972.
- Byham, W.C. "The Assessment Center as an Aid in Management Development," in Reading in Organizational and Industrial Psychology. edited by G. Yuki and K.N. Wexley. New York : Oxford University Press, 1975.
- Campbell, Marvin D. and Robert D. Pritchard. "Motivation Theory in Industrial and Organizational Psychology," in Handbook of Industrial and Organizational Psychology. edited by Marvin D. Dunnette. p. 63 - 130; Chicago, Illinois : Rand McNally, 1976.
- Campbell, Roald E. and others. Introduction to Educational Administration. Boston : Allyn and Bacon, 1974.

- Carlson, Richard O. "Environmental Constraints and Organizational Consequences : The Public School and Its Clients," in Behavioral Science and Educational Administration. edited by Daniel E. Griffiths. p. 262 - 278. Sixty-third Yearbook of the National Society for the Study of Education, Part II. Chicago, Illinois : University of Chicago Press, 1964.
- Castaldi, Basil. Creative Planning of Educational Facilities. Chicago, Illinois : Rand McNally, 1969.
- Chandler, Steve B. "A Study of the Influence of Health Promotion Programs on Organizational Commitment," Dissertation Abstracts International. 48(2) : 330-A; August, 1987.
- Cireillo, Maria J. "Teachers in Catholic School : A Study of Commitment," Dissertation Abstracts International. 48(3) : 522-A; September, 1987.
- Cohen, A.R., Fink H. Gadon and R.D. Willits. Effective Behavior in Organization. Home-wood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1976.
- Coleman, Malcolm James. "The Relationships Between Job Satisfaction and Personality Traits Among Music Teachers," Dissertation Abstracts International. 48(8) : 2012-A; February, 1988.
- Cook, John D. and others. The Experience of Work. London : Academic Press, Inc., 1981.
- Cooper, M.R. and others. "Changing Employee Values : Deepening Discontent?" Havard Business Review. 57(1) : 117 - 125; January - February, 1979.
- Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychology Testing. 4th ed., New York : Harper, 1984.
- ✓ Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 7th ed., New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.
- Deci, Edward C. "Paying People Doesn't Always Work. The Way You Expect it to," in The Applied Psychology of Work Behavior. edited by Dennis W. Organ. Dallas, Texas : Business Publication, Inc., 1978.
- DeCotis, Thomas A. and Timothy P. Summers. "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," Human Relations. 40(2) : 445 - 470; February, 1987.

- Dubin, R. and D. Goldman. "Central Life Interests of American Middle Managers and Specialists," Journal of Vocational Behavior. 2 : 133 - 141; 1972.
- Dubin, R. and J.E. Champoux. "Central Life Interests and Job Satisfaction," Organizational Behavior and Human Performance. 18(2) : 366 - 377; April, 1977.
- Dudin, Robert, Joseph E. Champoux and Lyman W. Porter. "Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar Clerical Workers," Administrative Science Quarterly. 20(3) : 411 - 421; September, 1975.
- Dubin-Schetter, Susan Folkman Christine and Richard S. Lazarus. "Correlated of Social Support Receipt," Journal of Personality and Social Psychology. 53(1) : 71 - 80; January, 1987.
- Feagan, Sandra Yvonne. "Relationships of a Quality Circle Process of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Elementary Schools," Dissertation Abstracts International. 47(2) : 359-A; August, 1985.
- Feldman, Daniel Charles. "A Contingency Theory of Socialization," Administrative Science Quarterly. 21(4) : 433 - 452; September, 1976.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5 th ed., New York : McGraw - Hill, Inc., 1981.
- Fishbein, Martin and Icek Ajzen. Belief, Attitude, Intention and Behavior. Manila : Adison-Wesley Publishing Company, Inc., 1975.
- Forman, 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.
- Franklin, J.I. "Down the Organization : Influence Processes Across Levels of Hierarchy," Administrative Science Quarterly. 20(2) : 153 - 164; June, 1975.
- Freeston, Kenneth Russell. "The Relationship of Substitutes for Leadership, Leader Initiating Structure and Leader Consideration to Subordinate Outcomes of Organizational Commitment, Role Ambiguity and Role Conflict," Dissertation Abstracts International. 46(6) : 1457-A; December, 1985.

- Friesen, David, Edward A. Holdaway and Alan W. Rice. "Satisfaction of School Principals with Their Work," Educational Administration Quarterly. 19(4) : 35 - 58; Fall, 1983.
- Fukami, Cynthia and Erik W. Larson. "Commitment to Company and Union Parallels Model," Journal of Applied Psychology. 69(3) : 367 - 371; August, 1984.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James Donnelly, Jr. Organizations : Behavior, Structure, Process. 4th ed., Plano, Texas : Business Publication, Inc., 1982.
- Gilmer, B. Von Haller. Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill Book Company, 1971.
- Glisson, Charles and Mark Durick. "Predicting of Job Satisfaction and Organization Commitment in Human Service Organization," Administrative Science Quarterly. 33(1) : 61 - 81; March, 1988.
- Gordon, Michael E. and others. "Commitment to the Union Development of a Measure and an Examination of Its Correlates," Journal of Applied Psychology Monograph. 65(4) : 479 - 499; August, 1980.
- Gorman, Sandra Lou Ingle. "Gender, Attitudes Toward Unethical/Illegal Activities and Organizational Commitment," Dissertation Abstracts International. 48(4) : 874-A; October, 1987.
- Greene, Chales N. and Robert E. Craft, Jr. "The Satisfaction Performance Controversy-Revisited," in Motivation and Work Behavior. edited by Richard M. Steers and Lyman W. Porter. New York : McGraw-Hill Book Company, 1979.
- Haas, D.F. and F.A. Desseran. "Trust and Symbolic Exchange," Social Psychology Quarterly. 44(1) : 3 - 13; March, 1981.
- Hackman, J. Richard and Greg R. Oldham. "Development of Job Diagnostic Survey," Journal of Applied Psychology. 60(2) : 159 - 170; April, 1975.
- Hackman, J. Richard, Edward E. Lawler III and Lyman W. Porter. Perspectives on Behavior in Organization. 2nd ed., New York : McGraw-Hill Book Company, 1983.
- Hage, Jerald. "An Axiomatic Theory of Organization," Administrative Science Quarterly. 10(3) : 289 - 320; December, 1965.

- Hall, D.T. and Benjamin Schneider. "Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type," Administrative Science Quarterly. 17(3) : 340 - 350; September, 1972.
- Hall, D.T. and Roger Mansfield. "Relationships of Age and Seniority with Career Variables of Engineers and Scientists," Journal of Applied Psychology. 60(2) : 201 - 210; April, 1975.
- Hall, R.H. "The Concept of Bureaucracy : An Empirical Assessment," American Journal of Sociology. 69(1) : 32 - 40; July, 1963.
- Hermans, Herbert J.M. "A Questionnaire Measure of Achievement Motivation," Journal of Applied Psychology. 54(4) : 353 - 363; August, 1970.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1982.
- Hill, Earl Augustus. "The Impact of Self-Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Propensity to Leave : Study of Community College Instructors of Developmental Remedial Courses," Dissertation Abstracts International. 45(1) : 94-A; July, 1984.
- Hock, J.D. and R.M. Steers. "Job Attachment, Satisfaction and Turnover Among Public Sector Employees," Journal of Vocational Behavior. 12 : 119 - 128; 1978.
- Holdaway, Edward A. "Facet and Overall Satisfaction of Teacher," Educational Administration Quarterly. 14(1) : 30 - 47; Winter, 1978.
- House, Edgar. Organization Development and Change. Los Angeles : Publishing West, 1975.
- Hoy, W.K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory, Research and Practice. 2nd ed., New York : Random House, 1982.
- _____. Educational Administration : Theory, Research and Practice. 3rd ed., New York : Random House, 1987.
- Hoy, W. K., Wayne Newland and Richard Blazovsky. "Subordinate Loyalty to Superior Esprit, and Aspects of Bureaucratic Structure," Educational Administration Quarterly. 13(1) : 71 - 85; Winter, 1977.

- Hrebiniak, Lawrence G. and Joseph A. Alutto. "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly. 17(1) : 555 - 573; December, 1972.
- Hugh J. Arnold and Daniel C. Feldman. "A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover," Journal of Applied Psychology. 67(3) : 350 - 360; June, 1982.
- Hurley, Michael William. "The Differential Impact of Commitment and Dependency Bases of Attachment on Intent to Remain with an Organization," Dissertation Abstracts International. 48(10) : 2673-A; April, 1988.
- Isaac, Stephen and William B. Michael. Handbook in Research and Evaluation. San Diego, California : EDITS, Publishers, 1982.
- Johnson, Michale Lans. "Individual and Organization Factors Affecting Job Satisfaction Among Colegiate Middle Managers," Dissertation Abstracts International. 47(9) : 3262-A; March, 1987.
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organization. 2nd ed., New York : John Wiley and Sons, 1978.
- Kanter, R.M. "Commitment and Social Organization : Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities," American Sociological Review. 33 : 499 - 517; 1968.
- Kirsch, Janet. "Hospital-Sponsored Education and Nurse Employment Satisfaction, Commitment to the Organization, and Intent to Stay : An Exploratory Study," Dissertation Abstracts International. 48(8) : 1961-A; February, 1988.
- Knezevich, Stephen J. Administration of Public Education. New York : Harper and Row Publishers, 1984.
- Knowles, Henry P. and Borje O. Saxberg. Personality and Leadership Behavior. Reading, Massachusett : Addison-Wesley Publishing Company, 1971.
- Korman, Abraham K. Organizational Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1977.
- Lawler III, Edward E. Motivation in Work Organizations. Monterey, California : Books Cole, 1973.
- _____. Pay and Organization Development. Reading, Massachusett : Addison-Wesley Publishing Company, 1981.

Lawler III, Edward E. "Satisfaction and Behavior," in Perspective on Behavior in Organization. edited by Richard, J. Hackman, Edward E. Lawler III and Lyman W. Porter. 2nd ed., New York : McGraw-Hill, Book Company, 1983.

Lau, James B. Behavior in Organizations, An Experiential Approach. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1979.

Lee, A.M. "A Empirical Analysis of Organizational Identification," Academy of Management Journal. 14 : 482 - 519; 1971.

Locke, E.A. "Job Satisfaction," in Social Psychology and Organizational Behavior. edited by M. Gruneberg and T. Wall. New York : John Wiley and Sons, Ltd., 1984.

Lodahl, Thomas M. and Mathilde Kejner. "The Definition and Measurement of Job Involvement," Journal of Applied Psychology. 47(1) : 24 - 33; February, 1965.

Lascocco, Karyn Anne. "The Meaning of Work : An Examination of the Determinants of Work Commitment and Work Orientation Among Manufacturing Employees," Dissertation Abstracts International. 46(02) : 531-A; August, 1985.

Luthans, Fred. Organizational Behavior. 4th ed., New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.

March, Robert M. and Hiroshi Manari. "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study," Administrative Science Quarterly. 22(1) : 57 - 75; March, 1977.

McClelland, David C. The Achievement Motives. New York : Harper and Row Publishers, 1970.

McClelland, David C. and David H. Burnham. "Power is the Great Motivators," in Model for Management : The Structure of Competence. edited by John A. Shtogren. Texas : Teleometrics International, 1984.

McFarland, Dalton E. Management Foundation and Practices. 5th ed., New York : McMilland Publishing, Co., Inc., 1979.

✓ McGree, Gail W. and Robert C. Frod. "Two (or More) Dimensions of Organizational Commitment : Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales," Jorunal of Applied Psychology. 72(4) : 638 - 642; November, 1987.

- Maslow, A. H. Motivation and Personality. 2nd ed., New York : Harper and Row Publishes, 1970.
- Maslow, A.H. "A Theory of Human Motivation," in Model for Management : The Structure of Competence. edited by John A. Shtogren. Texas : Teleometrics International, 1984.
- Milton, Charles R. Human Behavior in Organizations. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1981.
- Miskel, Cecil G. "Motivation in Education Organizations," Educational Administration Quarterly. 18(3) : 65 - 88; April, 1982.
- Moellor, Gerald H. and W.W. Charters, Jr. "Relation of Bureaucratization to Sense of Power Among Teachers," Administrative Science Quarterly. 10(4) : 444 - 465; March, 1966.
- Morris, James H. "Impacts of Role Perceptions on Organizational Commitment, Job Involvement, and Psychosomatic Illness Among Three Vocational Grouping," Journal of Vocational Behavior. 14 : 88 - 101; 1979.
- Morris, J.H. and J.D. Sherman. "Generalizability of an Organizational Commitment Model," Academy of Management Journal. 62 : 512 - 526; 1981.
- Morgan, Braynan Jay. "Identification of Structural Change within Texas Community Colleges which Facilitate Their Adoption of Micro-computers," Dissertation Abstracts International. 48(12) : 3037-A; June, 1988.
- Mumford, E. Job Satisfaction. London : Longman, 1972.
- Nagle, Karen E. Olson. "Job Satisfaction of Minnesota Community College Administration of the Dual Factor Theory," Dissertation Abstracts International. 48(01) : 33-A, July, 1987.
- Ohanaja, Jerome Egbujoh. "The Morale of University Faculty and the Perceived Leadship Behavior of the Department Heads of Three Universities in the Gulf Coast Area of Texas," Dissertation Abstracts International. 47(3) : 804-A; September, 1986.
- Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. 3rd ed., Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall 1982.

- Paisal Wangphanich. Job Satisfaction of Faculty Members at Srinakharinwirot University Thailand. Doctoral Dissertation. University of Kansas, 1984. Photocopied.
- Paster, Margaret C. and David A. Eslandson. "A Study of Higher Order Need Strength and Job Satisfaction in Secondary Public School," The Journal of Educational Administration. XX(2) : 172 - 183; Summer, 1982.
- Peter, Lawrence H., Edward J. O'Conner and Cathy J. Rudolf. "The Behavioral and Affective Consequences of Performance-Relatant Situational Variables," Organizational Behavior and Human Performance. 25 : 79 - 96; 1980.
- Pinder, Graig C. Work Motivation, Theory, Issues and Application. London : Scott Foresman and Company, 1984.
- Pitr Thongchant. "A Study of Job Satisfaction Among Faculty Members of Nursing Colleges in Thailand," Dissertation Abstracts International. 48(8) : 1956-A; February, 1988.
- Pizzolato, Allayne Barrilleaux. "Employee Turnover : The Effects of Labor Market Classification, Professionalism, Career Commitment, Career Opportunity, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Ease of Movement," Dissertation Abstracts International. 49(8) : 2306-A; February, 1989.
- Porter, Lyman W., Edward E. Lawler and J. Richard Hackman. Behavior in Organization. International Student Edition, Tokyo : McGraw-Hill Kogakusha, Ltd., 1975.
- Porter, Lyman W. and others. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians," Journal of Applied Psychology. 59(5) : 603 - 609; October, 1974.
- Porter, L.W. and R.M. Steers. "Organizational Work and Personal Factor in Turnover and Absenteeism," Psychological Bulletin. 80 : 151 - 176; 1973.
- Powell, Leonard S. Communication and Learning. New York : Pitman Publishing, 1973.
- Rampel, John K., John G. Holmes and Mark P. Zanna. "Trust in Close Relationships," Journal of Personality and Social Psychology. 49(1) : 95 - 112; July, 1985.
- Rotter, J.B. "External and Internal Control," Psychology Today. 5(1) : 37 - 42; January, 1971.

- Russel, Daniel W., Elizabeth Altmaier and Dawn Van Velzen. "Job-Related Stress, Social Support, and Burnout Among Classroom Teachers," Journal of Applied Psychology. 72(2) : 269 - 274; April, 1987.
- Sagol Jariyavidyanont. "Nida Faculty's Attitudes Toward Job," พัฒนบริหารศาสตร์. 19(3) : 472 - 478; กรกฎาคม, 2522.
- Salancik, Gerald R. "Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief," in New Directions in Organization Behavior. edited by B.M. Staw and G.R. Salancik. Chicago, Illinois : St. Clair Press, 1977.
- Sarason, Barbara R. and others. "Interrelations of Social Support Measures : Theoretical and Practical Implication," Journal of Personality and Social Psychology. 52(4) : 813 - 812; April, 1987.
- Schetter, C.D. and others. "Correlates of Social Support Receipt," Journal of Personality and Social Psychology. 53(1) : 71 - 80; 1987.
- Schmidt, Gene Lillard. "Job Satisfaction Among Secondary School Administration," Dissertation Abstracts International. 35(4) : 7583-A; August, 1975.
- Schultz, Duane P. Psychology and Industrial Today. 3rd ed., New York : Macmillan Publishing, Co., Inc., 1982.
- Schutz, William C. The Interpersonal Underworld. Palo Alto, California : Science and Behavior Books, 1966.
- Schuyhart, W.R. and P.C. Smith. "Factors in the Job Involvement of Middle Managers," Journal of Applied Psychology. 56(3) : 227 - 233; June, 1972.
- Sciacca, Johnny Robert. "A Comparison of Levels of Job Satisfaction Between University-Certified First Year Teachers and Alternatively Certified First-Year Teacher," Dissertation Abstracts International. 48(9) : 2215-A; March, 1988.
- Shaw, Marvin E. Group Dynamics the Psychological of Small Group Behavior. New York : McGraw-Hill, 1971.
- Shaw, Marvine E. and Philip R. Costanzo. Theories of Social Psychology. 2nd ed., International Student Edition. Auckland : McGraw-Hill International Book Company, 1982.

Sheldon, M.E. "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization," Administrative Science Quarterly. 16(2) : 142 - 150; June, 1971.

Sheldon, Sherman Rooney. "An Analysis of the Relationship Between Secondary School Teacher Absenteeism and the Theoretical Dimensions of Professional Commitment," Dissertation Abstracts International. 48(01) : 33-A; July, 1987.

Smith, F.J. "Work Attitudes as Predictors of Specific Day Attendance," Journal of Applied Psychology. 62(1) : 16 - 19; February, 1977.

Srivastva, Suresh and others. Job Satisfaction and Productivity. The Comparative Administration Research Institute : Kent State University, 1977.

Steers, Richard M. Introduction to Organizational Behavior. Santa Morrica, California : Goodyear, 1981.

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

8 Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill Book Company, 1979.

X _____ . Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill Book Company, 1983.

Steiner, Trisha. "The Relationships of Females Sex-Appropriate Occupational Choices, Work Commitment, and Organizational Commitment to Selected Demographic Variables," Dissertation Abstracts International. 47(4) : 1196-A; October, 1986.

Stone, Eugene F. and Lyman W. Porter. "Job Characteristic and Job Attitudes : A Multivariate Study," Journal of Applied Psychology. 60(1) : 51 - 64; 1975.

Strause, George. Organizational Behavior : Research and Issues. Madison : Industrial Research Association, University of Wisconsin, 1974.

Straw, Barry M. "The Self-Perception of Motivation," in Motivation and Work Behavior. edited by Richard M. Steers and Lyman W. Porter. New York : McGraw-Hill Book Company, 1983.

- Tanash, Salameh. "Job Satisfaction Among Faculty Members at Yarmouk University Jordan," Dissertation Abstracts International. 48(1) : 2820-A; May, 1988.
- Telfer, Ross and Trevor Swann. "Teacher Motivation in Alternate Promotion Structures for NSW High School," The Journal of Educational Administration. XXIV(1) : 2, 38 - 57; Winter, 1986.
- Torbert, Edgar Cyrus III. "Antecedents of Organizational Commitments of Faculty Members at Small Colleges," Dissertation Abstracts International. 48(2) : 318 - 319-A; August, 1988.
- Wales, Richard Frederick. "The Elementary Principal's Leader Behavior and Teacher Morale," Dissertation Abstracts International. 32(5) : 2385-A; November, 1971.
- Walpole, Ronald E. Introduction to Statistics. New York : McMillan Publishing, Co., Inc., 1974.
- Wanous, John P. "A Causal-Correlational Analysis of the Job Satisfaction and Performance Relationship," Journal of Applied Psychology. 59(2) : 139 - 144; April, 1974.
- Wanous, John P. and Edward E. Lawler III. "Measurement and Meaning of Job Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 56(2) : 95 - 105; April, 1972.
- Werbel, James D. and Sam Gould. "A Comparison of the Relationship of Commitment to Turnover in Recent Hires and Tenured Employers," Journal of Applied Psychology. 69(4) : 687 - 690; November, 1984.
- Wernimont, Paul F. and Susan Fitzpatrick. "The Meaning of Money," Journal of Applied Psychology. 56(3) : 218 - 226; June, 1972.
- Wichit Srisa-an. Bulletin of Unesco Regional Office for Education in Asia and the Pacific, Bangkok. 24 : 86 - 94; April, 1983.
- Wiener, Yoash and Yoay Vardi. "Relationships Between Job, Organization and Career Commitments and Work Outcomes-An Integrative Approach," Organizational Behavior and Human Performance. 26(1) : 81 - 96; August, 1980.
- Wiener, Y. and A.S. Gechman. "Commitment : A Behavioral Approach to Job Involvement," Journal of Vocational Behavior. 10 : 47 - 52; 1977.

Wittich, Walter A. and Charles F. Schuller. Instructional Technology : It's Nature and Use. 5th ed., New York : Harper and Row Publishing, Inc., 1973.

Worchel, Stephen and Joel Cooper. Understanding Social Psychology. 3rd ed., Homewood, Illinois : The Dorsey Press, 1983.

UNESCO. Teacher Education : Issues, Needs and Plans for Action. Bangkok : Principal Regional Office for Asia and Pacific, 1987.

Technical and Vocational Teacher Education and Training.
Bristol : John Wright and Son, Ltd., 1973.

Yao, Yew-Mei. "Gender Differences in Organizational Commitment Among Public Employees : The Case of Taiwan, Republic of China," Dissertation Abstracts International. 49(11) : 3504-A; May, 1989.

Zaleznik, Abraham and others. Motivation : Productivity and Satisfaction Workers. Boston : Division of Research, Harvard University Press, 1958.

Zallesny, Mary D. and Richard V. Farace. "Job Function, Sex and Environment as Correlates of Work Perceptions and Attitudes," Journal of Applied Social Psychology. 18(3) : 179 - 202; March, 1988.

တရားအကျဉ်းချုပ်

ที่ ทม 1007/0398

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 มีนาคม 2532

เรื่อง ขออนุญาตเรียน

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นางปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นนิสิตระดับปริญญาเอก
สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์เรื่องความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ศ.ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ประธาน

รศ.ดร.โชติ เพชรชื่น กรรมการ

ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขออนุญาตเรียนก็คือ ขอให้อาจารย์ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมตอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

(นายสมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร 2584119

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง

19 มิถุนายน 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านอาจารย์ที่เคารพ

ด้วยดิฉันกำลังศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบ
แบบสอบถาม ซึ่งจะถามถึงความรู้สึกนึกคิดของท่านเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงาน ความเชื่อถือ
ระหว่างบุคคลในการทำงาน ความผูกพันต่อสถาบัน และความพึงพอใจเกี่ยวกับงาน คำตอบที่ได้รับ
จากท่านจะเป็นความลับ การวิเคราะห์และการเสนอผลงานวิจัยจะกระทำโดยข้อมูลรวม

งานวิจัยนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้หากไม่ได้รับความกรุณา และความร่วมมือจากท่าน
ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ
และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(.....*ปรีญาพร*.....)

(นางปรีญาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

ศึกษาคณะระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

ณ มศว ประสานมิตร

4. วุฒิ ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งทางวิชาการ ☐ อาจารย์
☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
☐ รองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์
6. ประสบการณ์ในการทำงานที่สถานที่ ☐ น้อยกว่า 3 ปี
☐ 3 - 7
☐ 7 ปีขึ้นไป
7. สถาบันที่ท่านทำงาน ☐ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
☐ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
☐ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง

แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับกรทำงานโปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อโดยละเอียดว่า ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และความเห็นของท่านอยู่ในระดับใด แล้วจึงทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โปรดตอบทุกข้อ

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

ข้อที่	แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน	7	6	5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าพอใจมากเมื่อทำงานที่ได้รับผิดชอบได้ผลดี							
2	ข้าพเจ้าผิดหวังเมื่อข้าพเจ้าทำงานไม่ได้ผลดี							
3	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ							
4	ข้าพเจ้าไม่มีความสุขเมื่องานที่ข้าพเจ้าทำไม่ได้ผลตามที่ต้องการ							
5	ข้าพเจ้าคิดถึงงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่เสมอ							
6	ข้าพเจ้าพยายามทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ							
7	ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานเพื่อให้เสร็จ แม้จะต้องทำหลังเวลา เลิกงานแล้ว และไม่ได้ค่าตอบแทน							
8	ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความสามารถของตนเอง							
9	ความสำเร็จของงานคือความสุขของข้าพเจ้า							
10	ข้าพเจ้าทำงานสำเร็จได้แม้ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยดูแล							
11	ข้าพเจ้ามักจะไปถึงที่ทำงานก่อนและกลับหลังทำงานตามปกติ							
12	การทำงานในสถาบันนี้เป็นเพียงส่วนประกอบย่อยของการ ดำเนินชีวิตของข้าพเจ้า							
13	ข้าพเจ้าทำงานโดยไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค							
14	งานเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตของข้าพเจ้า							

ข้อที่	ความสนใจในงาน	7	6	5	4	3	2	1
1	ความสนใจของข้าพเจ้าอยู่ที่งานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงานของสถาบัน							
2	ความสนใจของข้าพเจ้าอยู่กับงานในสถาบันนี้							
3	สิ่งที่ข้าพเจ้าวิตกกังวลเกิดจากงานที่ทำในสถาบัน							
4	ข้าพเจ้าเชื่อว่ามีสิ่งอื่นที่น่าสนใจกว่างานในสถาบัน							
5	ข้าพเจ้าทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับงานที่ทำในสถาบันนี้							
6	เมื่อพูดคุยกับเพื่อน ข้าพเจ้ามักจะพูดถึงงานที่ทำในสถาบัน							
7	ความห่วงใยที่สำคัญของข้าพเจ้าส่วนมากเกี่ยวกับงานในสถาบัน							
8	ข้าพเจ้าจะภูมิใจและสนใจฟังหากได้พูดเกี่ยวกับงานสาขาวิชาชีพ ของข้าพเจ้า							
9	ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานของ ข้าพเจ้า							
10	ข้าพเจ้าชอบอ่านหนังสือหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับงานของ ข้าพเจ้า							
11	ข้าพเจ้าศึกษากันคว้าในสาขาวิชาการที่ตรงกับงานของข้าพเจ้า							

ข้อที่	เจตคติที่มีต่อระบบราชการ	7	6	5	4	3	2	1
1	ระบบราชการเป็นระบบบริหารที่ทำให้สถาบันเจริญก้าวหน้า							
2	ระบบราชการมีโครงสร้างบริหารงานที่ให้ความยุติธรรมกับผู้ทำงาน							
3	ขั้นตอนการบริหารในระบบราชการทำให้งานล่าช้า							
4	ระบบราชการให้ความมั่นคงแก่ผู้ทำงานที่จะยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป							
5	ระบบราชการเป็นระบบที่ให้ความก้าวหน้าในการทำงาน							
6	การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นการให้กำลังใจแก่อาจารย์							
7	สถาบันนี้บริหารงานด้วยระบบราชการจึงเจริญก้าวหน้า							
8	ระบบราชการได้กำหนดตำแหน่งงานตามลำดับชั้น							

ข้อที่	ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป	7	6	5	4	3	2	1
1	โดยทั่วไปข้าพเจ้าพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้							
2	ในบางครั้งข้าพเจ้าอยากไปทำงานที่อื่นหากเป็นไปได้							
3	งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของข้าพเจ้า พอสมควร							
4	คนส่วนใหญ่มีความสุขกับการทำงานในสถาบันนี้							
5	อาจารย์ในสถาบันนี้มีความคิดอยู่บ่อย ๆ ที่จะไปทำงานที่อื่น							
6	ข้าพเจ้าชอบสภาพแวดล้อมของที่ทำงานในสถาบันนี้							
7	ข้าพเจ้าเพลิดเพลินกับที่ทำงานที่ทำงานในสถาบันนี้							
8	ข้าพเจ้าสามารถอยู่ในที่ทำงานได้โดยไม่เบื่อ							
9	ข้าพเจ้าไม่ลางานถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริง ๆ							
10	ข้าพเจ้าจะทำงานที่งานเกษียณอายุราชการ							

ข้อที่	เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก	7	6	5	4	3	2	1
1	ตำราเอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีเพียงพอ							
2	ห้องปฏิบัติการมีเพียงพอ							
3	เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ มีเพียงพอ							

ข้อที่	ความผูกพันต่อสถาบัน	7	6	5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า							
2	บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะออกจากการทำงานที่นี่เพื่อไปทำงานที่อื่น							
3	ข้าพเจ้าไม่อยากจะสร้างความยุ่งยากให้กับตนเองด้วยการช่วยเหลือสถาบัน							
4	แม้สถาบันจะไม่มั่งคั่งมากมายนัก ข้าพเจ้าก็ยังไม่ได้ตั้งใจที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น							
5	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันแห่งนี้							
6	ข้าพเจ้าได้พยายามทำงานไม่เพียงเพื่อตัวเองเท่านั้น แต่เพื่อสถาบันด้วย							
7	แม้ที่อื่นจะให้เงินเดือนมากกว่าที่ได้รับจากสถาบันข้าพเจ้าก็ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่							
8	ข้าพเจ้าไม่แนะนำเพื่อนสนิทให้มาทำงานที่สถาบันนี้							
9	ข้าพเจ้ายินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ข้าพเจ้าทำเกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน							

แบบสอบถามตอนที่ 3 ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบความพึงพอใจของท่านเกี่ยวกับการทำงาน
โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่จะขอโดยละเอียดว่า ท่านพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจและความพึงพอใจ
ของท่านอยู่ในระดับใด แล้วจึงทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน
โปรดตอบทุกข้อ

- | | | |
|---|---------|---------------------|
| 7 | หมายถึง | พึงพอใจมากที่สุด |
| 6 | หมายถึง | พึงพอใจปานกลาง |
| 5 | หมายถึง | พึงพอใจเล็กน้อย |
| 4 | หมายถึง | ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง |
| 3 | หมายถึง | ไม่พึงพอใจเล็กน้อย |
| 2 | หมายถึง | ไม่พึงพอใจปานกลาง |
| 1 | หมายถึง | ไม่พึงพอใจมากที่สุด |

ข้อที่	ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน	7	6	5	4	3	2	1
1	ความมั่นคงในงานสอนของข้าพเจ้า							
2	รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในสถาบัน							
3	ความเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำในสถาบัน							
4	เพื่อนร่วมงานที่ข้าพเจ้าพுகุญและทำงานด้วย							
5	การได้รับการยอมรับและความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา							
6	ความรู้ถึงคุณค่าของความสำเร็จในงานที่ทำ							
7	โอกาสที่จะได้รู้จักบุคคลอื่นขณะทำงาน							
8	การได้รับความสนับสนุนและแนะนำจากผู้บังคับบัญชา							
9	เงินเดือนที่ได้รับคุ้มกับงานที่ข้าพเจ้าทำให้กับสถาบัน							
10	ความเป็นอิสระทั้งความคิดและการกระทำในการทำงาน ของข้าพเจ้า							
11	ความมั่นคงในอนาคตของการสอนในสถาบัน							
12	โอกาสที่จะช่วยเหลือผู้อื่นขณะทำงานในสถาบัน							
13	ความท้าทายของงานที่ข้าพเจ้าทำ							
14	คุณภาพโดยรวมจากการนิเทศงานที่ข้าพเจ้าได้รับจาก การทำงาน							

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวปรียาพร ชื่อสกุล วงศ์อนุตรโรจน์

เกิดวันที่ 21 เดือนกุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2484

สถานที่เกิด จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 30 ซอย 18 ถนนสุขุมวิท เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10110

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน รองศาสตราจารย์

สถานที่ทำงานปัจจุบัน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

ประวัติการศึกษา

พ.ศ 2503 เติร์มอุดมศึกษา จากโรงเรียนสายปัญญา

พ.ศ 2507 ค.บ. (วิชาเอกภาษาอังกฤษ วิชาโทภาษาเยอรมัน) จากคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ 2509 ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ 2525 Cert. in Technician Curriculum Development. Columbo Plan
Staff College, Singapore.

พ.ศ 2529 Cert. in Management in Higher Education, University of
London.

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