

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
คู่มือวิก ๑๑ พระโขนง กรุงเทพฯ ๒๐ — โทร. ๖๑๒๑๕๗๕. ๖๑๒๕๐๕๖

สุภรณ์ ศรีพหล

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มีนาคม ๒๕๑๙

คำนำ

เมื่อเร็ว ๆ นี้ มีคำขวัญที่ไถ่ยืนได้ฟังคนหูอยู่เสมอว่า "งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข" ซึ่งทำให้ผู้เขียนคิดสงสัยเหมือนกันว่า การทำงานของคนเรานั้นทำเพื่อเงินเท่านั้นหรือ และถ้าเงินเท่านั้นหรือที่ทำให้คนเรามีความสุข เทพที่สั่งเกิดคน บางคนก็ได้ทำงานเพื่อเงิน และเงินก็ได้หมายถึงความสุข ปัญหาที่นักคิดจึงมีอยู่ว่า ถ้าความสุขเกิดจากความพอใจของบุคคลแล้ว มีปัจจัยอะไรบางที่ทำให้เกิดความพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท ๕๕ พระโขนง กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐ โทร. ๓๑๒๑๕๗๓. ๒๑๑๕๐๕๑

เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีผู้ศึกษากันมากมาย ผู้เขียนมีความสนใจ และอยากทราบว่า ในกลุ่มของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพอใจในองค์ประกอบใดบ้าง ในปัจจัยประเภทต่าง ๆ จึงได้ทำการศึกษา ผู้เขียนหวังว่าผลการศึกษานี้คงจะเป็นประโยชน์ทั้งทางวิชาการ และทางการบริหารบ้างไม่มากก็น้อย

ประกาศคณะกรรมการ

ผลงานชิ้นนี้สำเร็จลงได้ด้วยความร่วมมือจาก อาจารย์ ดร. วิจิตร ชีระกุล
อาจารย์ กาญจนา ศรีกาสินธุ์ อาจารย์ พนิตา เพศนิยม อาจารย์ฉนวน
สายยศ อาจารย์ไพศาล หวังพานิช และ รองศาสตราจารย์ ดร. พจน์
สระเพียรชัย ซึ่งได้ช่วยเหลือแนะนำ และการใช้เครื่องคิดคำนวณ ผู้เขียนขอ
ขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย.

สารบัญ

		หน้า
บทที่ 1	บทนำ	1
บทที่ 2	การวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	5
บทที่ 3	วิธีรวบรวมและการกระทำกับข้อมูล	13
บทที่ 4	การวิเคราะห์ข้อมูล	17
บทที่ 5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และสรุป	30

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงค่าเฉลี่ยและอันดับความสำคัญของความพอใจ ของอาจารย์ต่องค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัย ทั้งหมด และ แยกเป็นกลุ่ม	20
2	แสดงค่าเฉลี่ย และอันดับที่ของความสำคัญขององค์ประกอบ ต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้อาจารย์ทำงานได้ดีที่สุด	22
3	แสดงการ เปรียบเทียบอันดับความสำคัญขององค์ประกอบ ของปัจจัยทั้งหมดที่เป็นตัวกระตุ้น โดยแยกกลุ่มตามรายได้สูง และ รายได้น้อย	23
4	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัย ทั้งสองกลุ่ม	25
5	เปรียบเทียบความแตกต่างของ คะแนนเฉลี่ยระหว่างองค์ ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตามเพศ	26
6	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างองค์ประกอบ ต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตามประสบการณ์ในการทำ งานของอาจารย์	27
7	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างองค์ประกอบ ต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตามรายได้ของอาจารย์ สูง ต่ำ	28

บัญชีภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรแทรกซ้อน	7
2	เปรียบเทียบความต้องการตามแนวความคิดของ A.H. Maslow และ Federick Herzberg	9
3	แสดงการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความพอใจของอาจารย์ที่มคอ.ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งสองกลุ่ม	31

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัญหาหนึ่งที่น่าสนใจ และน่าศึกษาเกี่ยวกับงานบริหารบุคคลากรได้แก่ การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังใจในการทำงาน ในวงการการศึกษา เรามักจะได้ยินและได้ฟังกันอยู่เสมอ ๆ ถึงเรื่องแรงจูงใจในการเรียน นักจิตวิทยา นักการศึกษา ตลอดจนกระทั่ง ครู อาจารย์ ต่างก็สนใจและอยากจะรู้ว่า อะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความอยาก อยากรู้ และอยากเรียน นักวิชาการทั้งหลายต่างก็ศึกษา และได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการรู้ไว้มากมายหลายทฤษฎีด้วยกัน ดังเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้ว โดยท่านเองเดียวกัน ในด้านที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ปัญหาที่หาทฤษฎีบริหารอยู่ตลอดเวลา ก็คือ อะไรเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้คนอยากทำงาน ถ้าเราทราบคำตอบที่แน่นอน ผู้บริหารจะได้จัดหาสิ่งนั้น ๆ ให้ เพื่อว่าผู้ทำงานจะได้ทำงานอย่างเต็มที่ ผลผลิตก็จะได้รับอย่างเต็มที่ ปัญหาเรื่องปัจจัยที่พวกนี้ คนโดยทั่วไป จะนึกถึงเงินเดือน ค่าจ้าง ตำแหน่ง ความสะดวกสบายในการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นสำคัญ แต่ก็ไม่ทราบว่าปัจจัยตัวใดสำคัญกว่ากัน เกี่ยวกับการศึกษาในเรื่องนี้ ได้มีนักวิชาการและนักบริหารทำการศึกษากันไว้มากมาย และการศึกษาอันหนึ่งที่ที่น่าสนใจ ได้แก่การศึกษาของ Frederick Herzberg ซึ่งเขาได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความพอใจในการทำงานนั้น ต้องอาศัยปัจจัย 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเรียกว่า "ปัจจัยต่ำงาน" (Hygiene Factors) ซึ่งได้แก่ 1) เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง 2) สัมพันธภาพที่มีต่อผู้ร่วมงาน 3) นโยบายและการบริหาร 4) สภาพการทำงาน ฯลฯ และกลุ่มที่สองเรียกว่า "ปัจจัยตัวสูง"

(Motivator Factors) ซึ่งได้แก่ 1) ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 2) ตัวงาน
เอง 3) การยอมรับนับถือ และ 4) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เฮอริสเบอร์ก
 และคณะผู้ร่วมงาน ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
 นักวิศวกรและนักบัญชี ตามโรงงานต่าง ๆ และสรุปผลว่า ปัจจัยค่าจูน เป็นตัวป้องกัน
 ความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวนำที่จะทำให้เกิดความพอใจในการทำ
 งาน ปัจจัยตัวจูงต่างหากที่เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
 (Herzberg, 1959)

ผลการศึกษาของ เฮอริสเบอร์ก ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากทั้งในวง
 ธุรกิจ อุตสาหกรรม และการศึกษา เพราะเป็นการท้าทายและคัดค้านกับความรู้สึก
 โดยทั่วไปที่ว่าเงินเดือน ค่าจ้าง ตำแหน่ง สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ
 ในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนจูงใจให้คนอยากทำงาน และถ้าจูงใจก็จะทำ
 ให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้น ทฤษฎีของ Herzberg จะเป็นจริงหรือไม่นั้นยังเป็น
 ปัญหาอยู่ เพราะอาจจะจริงสำหรับบางแห่ง และไม่จริงสำหรับอีกแห่งหนึ่ง
 ก็เป็นได้ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่นักศึกษาและคนควากันต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงใคร่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิด
 ความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อจัดอันดับความสำคัญของความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อปัจจัย
 ต่าง ๆ ในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. หากจำแนกปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานออกเป็นสองกลุ่ม คือ
 ปัจจัยค่าจูนและตัวจูงตามทฤษฎี Motivation - Hygiene ของเฮอริสเบอร์ก

แล้ว ผู้วิจัยใครศึกษาว่าองค์ประกอบของปัจจัยใดมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยทำงานได้ดีที่สุด

3. เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่มว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งสองกลุ่มที่ทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ของอาจารย์

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำกับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร เฉพาะอาจารย์ที่ทำการสอนในระดับปริญญาในปี 2518

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำและข้อความเฉพาะบางคำที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

พลังจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) หมายถึง แรง หรือ พลังที่ทำให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งโดยปกติมักจะต่ออาศัยปัจจัยหลายอย่าง เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง ความมั่นคง ฯลฯ เป็นต้น

ทฤษฎีค่าจูง - ตั้วจูง (Motivation - Hygiene Theory) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยพลังจูงใจในการทำงานของ Frederick Herzberg ซึ่งแยกปัจจัยต่างๆ ออกเป็น 2 กลุ่ม ๆ แรก เรียกว่า ปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง ความมั่นคงปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน และสภาพการทำงาน ฯลฯ อีกกลุ่มหนึ่ง เรียกว่า ปัจจัยตั้วจูง

(Motivator Factors) ได้แก่ ความสั้มฤทธิผลในการทำงาน (Achievement)
ตัวงานเอง (Work itself) การยกย่องยอมรับนับถือ (Recognition)
และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

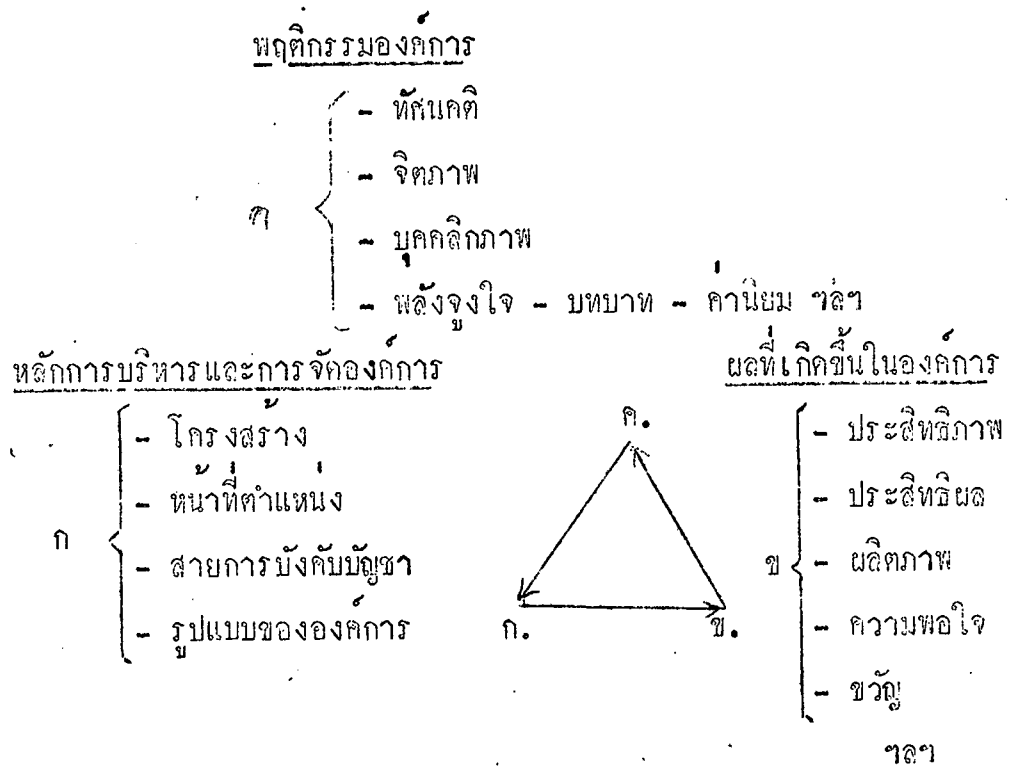
เอกสาร และการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศาสตร์ และศิลปะในการบริหารมีมาช้านาน โดยทั่วไปจะกล่าวถึงแต่ในด้านการเมือง และการปกครองเป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันเมื่อกล่าวถึงการบริหารมิได้จำกัดวงแคบอยู่แต่ในเรื่องของการปกครองเท่านั้น ยังครอบคลุมไปถึงวงการธุรกิจอุตสาหกรรม และการศึกษาอีกด้วย อันที่จริง การบริหารเพิ่งจะเริ่มเป็นศาสตร์อย่างจริงจังเมื่อราว ๆ ปลายศตวรรษที่ผ่านมานี้เอง นักบริหารทั้งหลายได้เริ่มต้นรวบรวมเรียบเรียงวิทยาการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานให้เป็นระเบียบและมีระบบ และได้ศึกษาค้นคว้ากันต่อมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน ถ้าหากเราจะแบ่งยุค หรือแนวความคิดของวิวัฒนาการศาสตร์ในการบริหาร ในศตวรรษที่ผ่านมา อาจจัดแบ่งได้ดังต่อไปนี้คือ

Robert G. Owens (Owens : 1900) ได้แบ่งระยะของกลุ่ทฤษฎีการบริหารออกเป็น 3 สมัย คือ สมัยแรก ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1900-1930 และเรียกสมัยนี้ว่าทฤษฎีดั้งเดิม (Classical Theory) แนวคิดในเรื่องการบริหารก็เน้นหนักไปในเรื่องของโครงสร้าง ตำแหน่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา การกระจายการควบคุมงาน และเอกภาพในการบังคับบัญชา สมัยที่สองตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930-1950 เรียกว่า สมัยมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) แนวคิดในการบริหารเน้นหนักไปในเรื่อง สัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน กำลังใจในการทำงานและพลังกลุ่ม (Groups dynamics) และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และสมัยที่สาม คือสมัยปัจจุบัน ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา สมัยนี้การบริหารในหลาย ๆ ด้านคือ นอกจากทั้งสองที่กล่าวมาใน 2 สมัยแล้ว ยังเพิ่มเติมอีกด้านหนึ่ง คือ ด้านที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ซึ่งก็เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาและสังคมวิทยาเป็นส่วนใหญ่

อรุณ รักธรรม (2517) ได้แบ่งระยะของวิวัฒนาการ แนวความคิด
 ทางการบริหาร ออกเป็น 3 ระยะคล้าย ๆ กันกับของ Owens ดังต่อไปนี้ ระยะ
 เริ่มต้น เป็นระยะที่วางพื้นฐาน ศาสตร์ และความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหาร
 โดยเน้นหนักไปในเรื่องของโครงสร้าง (Structural Emphasis) ช่วงระยะเวลา
 นี้อยู่ระหว่างปี ค.ศ. 1887-1945 นักวิชาการและนักบริหารกลุ่มนี้ ได้แก่
 Woodrow Willson, Frederick U. Taylor, Henri Fayol, Luther Gulick และ
 L. Urwick ระยะที่สอง ระหว่างปี ค.ศ. 1945 - 1958 เป็นช่วงเวลาที่ความคิด
 ในเรื่องการบริหารมองเห็นตรงกันข้ามกับกลุ่มแรก ถ้าหากถือว่ากลุ่มแรกเป็น
 Thesis กลุ่มที่สองก็เป็น Anti - Thesis กลุ่มนี้เน้นหนักไปในเรื่องพฤติกรรม
 และสิ่งแวดล้อม ซึ่งก็อาจจะคล้ายคลึงกันกับมนุษยสัมพันธ์ของ Owens นั่นเอง
 นักวิชาการกลุ่มนี้ ได้แก่ Elton Mayo, Roethlisberger, Chester Barnard,
 Mary P. Follett และ Herbert A. Simon ระยะที่สามคือ ตั้งแต่ปี
 ค.ศ. 1958 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน เป็นระยะของการผสมผสานแนวความคิดทั้งสองกลุ่ม
 เข้าด้วยกัน โดยเน้นหนักไปในด้านพฤติกรรมขององค์การ (Organizational
 Behavior) นักวิชาการ และนักบริหารที่มีบทบาทสำคัญ ๆ ได้แก่ Herbert
 A. Simon, Rensis A. Likert, Chris Ayriss, Douglas M. McGregor

เพื่อให้มองเห็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างแนวความคิดทั้ง 3 สมัย ว่าได้
 คลี่คลายมาเป็นเรื่องของทฤษฎีการวิเคราะห์พฤติกรรมในองค์การ สมปราชญ์ จอมเทศ
 (2516) ได้แสดงแผนภูมิไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ก

ตัวแปรอิสระ (ข) ตัวแปรตาม และ (ก) ตัวแปรแทรกซ้อน

✓ ในปัจจุบัน การบริหารได้เน้นหนักไปในเรื่อง พฤติกรรมขององค์การ ซึ่งหมายถึงการศึกษา และวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในองค์การ ได้แก่ ความต้องการ ทักษะ แรงขับพลังใจ และบุคลิกภาพ ฯ การศึกษา และการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลากรในองค์การ ได้กระทำกันมากมายหลายด้านด้วยกัน การศึกษา และวิจัยที่จะนำไปสู่เรื่อง พลังใจในการทำงานที่น่าจะนำมาดว ๓ นั้น ได้แก่ ทฤษฎีการควบคุมงานภายในองค์การของ Douglas M. McGregor หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y อีกเรื่องหนึ่งก็ไดแก่ การศึกษาในเรื่องความต้องการของ A.H. Maslow ที่รู้จักกันทั่วไปว่า "ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์" (Hierachy of Needs) และทฤษฎีค่าจูง-ตัวจูง ของ Federick Herzberg ซึ่งได้นำมาดวสั้น ๆ พอเป็นสังเขปดังนี้

Douglas McGregor (1969) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องการควบคุมงาน โดยทั้งทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ที่เรียกกันทั่วไปว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี

ทฤษฎี X เป็นการมองมนุษย์ในแง่ร้าย กล่าวคือ พิจารณาเห็นคนส่วนมากมีนิสัยไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงและหนีงานตลอดเวลา ดังนั้น ถ้าจะให้เขาทำงานก็ต้องบังคับควบคุมและสั่งการจึงจะไถ่ผล และถ้าไม่ทำก็ต้องลงโทษ นอกจากนั้น มนุษย์ยังเห็นแก่ตัวเป็นที่ตั้ง เขาให้ความเห็นว่า การบริหารงาน ขององค์การต่าง ๆ ตามแบบดั้งเดิมที่ทำกันมานั้นก็ยึดถือหลักการดังกล่าวมาแล้ว ส่วนทฤษฎี Y นั้น เน้นการมองมนุษย์ในแง่ดี คือ มีเหตุผล ต้องการสังคมการอยู่ร่วมกัน การเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฯ

ทฤษฎีหลังนี้ เป็นการมองมนุษย์อย่างลึกซึ้ง โดยคำนึงถึงด้านจิตวิทยา ซึ่งอาจจะนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การได้เป็นอย่างดี เป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในสภาพที่เป็นจริง องค์การใดก็ตามจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือ จากทุก ๆ คนและทุกฝ่าย แต่ละคน แต่ละฝ่ายจะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ที่สุด ก็ขึ้นอยู่กับความพอใจและความต้องการของบุคคลที่รวมอยู่ในองค์การนั้น ๆ ปัญหาในการบริหารบุคคลจึงมีอยู่ว่า ทำอย่างไรเราจึงจะให้แต่ละบุคคลได้ให้ความร่วมมือมากที่สุด และใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ที่สุด

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์อีกด้านหนึ่งที่น่าสนใจ ได้แก่ เรื่องความต้องการและลักษณะความต้องการของมนุษย์ โดยปกติความต้องการของมนุษย์ อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ ความต้องการตามธรรมชาติ หรือ ความต้องการพื้นฐาน (Natural Needs) และอีกอันหนึ่ง คือ ความต้องการที่หาใหม่ได้ (acquired Needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการทางสังคมและทางจิตวิทยา เกี่ยวกับเรื่องนี้ Abraham H. Maslow (Maslow : 1954) ได้ตั้งทฤษฎีพลังจูงใจโดยเสนอแนวความคิดแบ่งลำดับขั้นความต้องการออกเป็น 5 ระดับด้วยกันคือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety)
3. ความต้องการทางสังคม (Social)
4. ความต้องการที่จะไ้รับยกย่อง (Self - Esteem)
5. ความต้องการที่จะตระหนักถึงความเป็นจริงในตนเอง (Self - Actualization)

นักวิชาการอีกผู้หนึ่งที่ให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความต้องการและลักษณะคล้าย ๆ ของ A. H. Maslow ได้แก่ Frederick Herzberg ดังที่

Herzberg แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ระดับ หรือ 2 กลุ่ม ๆ แรกเขาให้ชื่อว่า ปัจจัยค่าเงิน (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถึงหากใครมาก็ทำให้เขาเหล่านั้นทำงานได้ดีขึ้น อีกกลุ่มหนึ่งเขาเรียกว่า ปัจจัยตัวจูง (Motivators - Factor) ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้น ถ้าบุคคลทำงานดีขึ้น จากการศึกษาของ Herzberg รวมความว่า ปัจจัยทั้งสองกลุ่มนี้เป็นอิสระ หรือแยกออกจากกัน (Herzberg, 1954) ผลการศึกษาของเขาได้รับความสนใจมาก ทั้งในสถานธุรกิจ อุตสาหกรรม และการศึกษา และได้มีผู้ทำการวิจัยเพื่อทดลองทฤษฎีของเขาหลายแห่งด้วยกัน ซึ่งได้นำมากล่าวไว้พอเป็นสังเขปดังต่อไปนี้

Thomas J. Sergiovanni (1967) แห่งมหาวิทยาลัย อิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษา ค้นคว้า เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของครู โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ครูในเขตการศึกษาของ Monro County มลรัฐนิวยอร์ก (ไม่รวมครูในเมือง Rochester) ซึ่งมีทั้งครูในเมืองและชนบท โรงเรียนขนาดเล็ก (ครู 36 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (ครู 528 คน) จำนวนประชากรทั้งหมด 3,382 คน เขาได้ตั้งจุดมุ่งหมายในการศึกษา เพื่อตอบปัญหาสำคัญ 2 ประการคือ

1. ที่กล่าวว่า มีปัจจัย 2 กลุ่ม ๆ หนึ่งทำให้ครูเกิดความพอใจในการทำงาน และอีกกลุ่มหนึ่งทำให้ครูเกิดความไม่พอใจในการทำงานนั้น เขาอยากรับว่าปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มนี้ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ (ปัจจัยทั้ง 2 กลุ่ม อาจไม่สัมพันธ์กัน หรือว่าสัมพันธ์กันในลักษณะของความต่อเนื่องกัน)

2. เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนที่สอน มีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพอใจ และความไม่พอใจในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ไดจากการสัมภาษณ์ครูโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา และสูตรไคสแควแล้ว ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูพอใจและไม่พอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน (Continuum) นั้น ไม่ปรากฏว่าเป็นความจริงตามผลการศึกษาของเขา แต่ปรากฏว่าปัจจัย 2 กลุ่มเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน ยิ่งกว่านั้น เขายังพบว่าในกลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูพอใจในการทำงาน ตัวงานเอง (Work itself) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และอีกกลุ่มหนึ่งได้แก่สภาพการทำงานของครู ส่วน เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนที่สอนไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ ในประเทศไทย ประศักดิ์ นิยากร (2513) ได้ทำการศึกษาสภาพความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูสังกัดกรมการฝึกหัดครู โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จากการสุ่มตัวอย่างอาจารย์จำนวน 507 คน ปัจจัยที่ศึกษามี 7 ปัจจัยด้วยกัน คือ สภาพการทำงาน - เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงปลอดภัยและศักดิ์ศรีของอาชีพ ผลการศึกษาค้นคว้า ปรากฏว่า

1. สภาพความพอใจในการทำงานของอาจารย์ส่วนรวมโดยทั่วไปครูในระดับปานกลาง ความพอใจในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ แต่ในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูในระดับสูง
2. การเปรียบเทียบสภาพความพอใจของอาจารย์ชายและหญิง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ระดับชั้น ตรีและโท โทและเอก ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกัน

จริง ฉาสวรรณ (2515) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การคัดแปลงทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาไทย" โดยออกแบบสำรวจทัศนคติของครูอาชีวศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 273 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ครูอาชีวศึกษา ที่ได้รับการศึกษาภายในประเทศและจากต่างประเทศมีความพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ของครู อาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของ เซอร์ชเบอร์ก แต่มีรายละเอียด บางประการที่แตกต่างออกไป

3. อายุ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษา ไม่ได้ส่งผลต่อระดับ ความพึงพอใจในอาชีพเท่าใด

วีระชาติ แก้วไสย (2518) ได้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบที่ส่งผล ต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย" โดยมีความมุ่งหมาย 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและ ความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ว่ามีอะไรบ้าง และมีลำดับความสำคัญอย่างไรและ

2. สังกัด อายุ และวุฒิ ที่ต่างกัน จะส่งผลให้เกิดความพอใจ และ ไม่พอใจในการทำงานของครู แตกต่างกันหรือไม่

ผลการศึกษารากฎพอสรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความรู้สึกต่อ ความสำเร็จของตน ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ และความ ปลดปล่อยในการทำงาน สำหรับความรู้สึกในเรื่องนโยบายและการบริหารงาน อยู่ใน ระดับต่ำสุด เหนือขึ้นมาได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ครูที่มีความพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของ งานสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ความปลดปล่อย ความก้าวหน้า ๆ ความสัมพันธ์กับครูรวมงานและการยอมรับนับถือสำหรับองค์ประกอบที่ครูมีความรู้สึกต่ำสุด ได้แก่นโยบายและการบริหารงาน นอกนั้นเหมือนกับข้อ 1 ฯลฯ

สำหรับผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้านเกี่ยวกับ ตัวจริง ระหว่างครูแต่ละคน นั้น ปรากฏว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งในคนที่ เกี่ยวกับอายุ และวุฒิ ก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ไม่ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่าง กัน

วิธีรวบรวมและการกระทำกับข้อมูล

1. วิธีดำเนินการ

1.1 จำนวนประชากร

ผู้วิจัยใช้จำนวนประชากรจากจำนวนอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต ประสานมิตร และจำกัดเฉพาะอาจารย์ที่ทำการสอน ตามคณะวิชาต่าง ๆ (ขณะนั้นยังมีโคแบงส่วนราชการตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัยของ รัฐ เชนปัจจุบัน) จำนวนอาจารย์ดังกล่าวมีประมาณ 120 คนเศษ (ไม่รวม อาจารย์ที่สอนโรเรียนสาธิตทั้งสองแห่ง และอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางอื่นที่ไม่ใช่การสอน

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ๆ โดยแจกแบบสอบถามให้แก่อาจารย์ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งกระจายกันอยู่ตามคณะวิชาต่าง ๆ จำนวน 120 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งปรับปรุงมาจากตารางสอบถาม ทศนคติ ของครู อาจารย์ ใ้มตอบการทํางานของ จรุง ภาสุวรรณ ซึ่งได้ทดสอบความ เทียงตรง และความเชื่อมั่นแล้ว และมีค่าสหสัมพันธ์ $r = .81$ คำถามข้อที่ 1 - 40 เป็นการถามทัศนคติของผู้ตอบเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานที่มีต่อปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ข้อที่ 1-20 เกี่ยวกับปัจจัย คำจุน และข้อที่ 21-40 เกี่ยวกับปัจจัยตัวจริงและในแต่ละกลุ่มยังแยกออกเป็นปัจจัยย่อยอีกกลุ่มละ 4 ข้อ เรียงลำดับดังต่อไปนี้

ปัจจัยคำจุน

1. เงินเดือน ตำแหน่ง ความมั่นคง โคแบง ข้อ 1-3-5-7-9
2. สัมพันธภาพระหว่างครูรวมงาน โคแบง ข้อ 11-13 15-17-19

3. นโยบายและการบริหาร ไคแก ขอ 21-23-25-27-29
 4. สภาพการทำงาน ไคแก ขอ 31-33-35-37-39

ปัจจัยตัวสูง

1. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ไคแกขอ 2-4-6-8-10
 2. การยกย่องยอมรับนับถือ ไคแกขอ 12-14-16-18-20
 3. ตัวงานเอง ไคแกขอ 22-24-26-28-30
 4. ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ไคแกขอ 32-34-36-38-40

สำหรับคำถามขอ 41 เป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบ จัดเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยทั้งหมด ตามความพอใจ จากมากที่สุด อันดับ 1 และรองลงไปถึง 8 (ตัวอย่างแบบสอบถามมีแสดงไว้ในภาคผนวก)

2. การรวบรวมและการกระทำกับข้อมูล

2.1 การรวบรวมข้อมูล

ผู้เขียนได้แจกแบบสอบถามให้แก่อาจารย์ของมหาวิทยาลัย จำนวน 120 คนเศษ และเก็บรวบรวมได้คืนมา 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นดังต่อไปนี้

เพศ

ชาย	31 คน	หรือ	ร้อยละ	39.74
หญิง	47 คน	หรือ	ร้อยละ	60.26

ประสบการณ์ในการทำงาน

สูงกว่า 10 ปี	54 คน	หรือ	ร้อยละ	69.23
ต่ำกว่า 10 ปี	24 คน	หรือ	ร้อยละ	30.77

รายได้

สูง	49 คน	หรือ	ร้อยละ	62.82
ต่ำ	29 คน	หรือ	ร้อยละ	37.18

2.2 การกระทำกับข้อมูล

ข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ ได้นำเอามาคิดคำนวณหาค่าต่าง ๆ ดังนี้
การร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และค่าจำแนกความ
แตกต่างระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยใช่

ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ ได้นำไปวิเคราะห์
และแปลความหมายในบทต่อไป และได้นำมาขึ้นตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 จัดอันดับและเปรียบเทียบความสำคัญของความพอใจของ
อาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด และแยกเป็นกลุ่ม - คำจูน และ
ตัวจูน

2.2.2 จัดอันดับ และเปรียบเทียบความสำคัญขององค์ประกอบ
ต่าง ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานได้มากที่สุด โดยเปรียบเทียบรวมและ
เปรียบเทียบภายในกลุ่ม

2.2.3 จัดอันดับ และเปรียบเทียบคล้ายข้อ 3.2 แต่แยกตัวแปร เป็น
รายได้สูงและรายได้ต่ำ

2.2.4 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่ม - คำจูน
และตัวจูน ว่ามีความสัมพันธ์ ขึ้นอยู่แก่กัน หรือเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน

2.2.5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของปัจจัย
ทั้งหมดโดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ของอาจารย์

3. เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน

เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนในแบบสอบถามทำดังนี้

3.1 สำหรับคำถาม ข้อ 1-40 ซึ่งถามความพอใจที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ
ในการทำงานของอาจารย์ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ช่อง คือ ช่องที่ 1 = น้อยมาก
ช่องที่ 2 = น้อย ช่องที่ 3 = ปานกลาง ช่องที่ 4 = ค่อนข้างมาก และ

และของที่ 5 = มาก นั้น ให้นำนักคะแนนตามของ กล่าวคือ ของที่ 1 ให้ 1 คะแนน ของที่ 2 ให้ 2 คะแนน และของที่ 3, 4 และ 5 ให้ 3, 4 และ 5 คะแนน ตามลำดับ

3.2 สำหรับคำถามข้อ 41 ก็ทำนองเดียวกัน เพียงแต่มีเพิ่มขึ้นเป็น 8 ของ แต่ให้คะแนนกลับกัน คือของที่ ๑ ให้ 8 ของที่ 2 ให้ 7, และลดลงไปจนถึง ของที่ 8 ให้ 1 คะแนน ตามลำดับ

3.3 การหาค่าเฉลี่ย ที่ 3.1 และ 3.2 หาได้โดยเอาคะแนนน้ำหนัก คูณ กับ ความถี่ ที่ได้จากแบบสอบถามรวมกันแต่ละของ แล้วหารด้วยจำนวนผู้ตอบ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้

เพื่อความสะดวก และความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอใช้สัญลักษณ์ และตัวอักษร
ย่อแทนคำบางคำ ดังต่อไปนี้

ΣX	แทน	ผลรวมคะแนนค่านำหนัก
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของปัจจัยค่าจ้างและตัวจ้างตามลำดับ
N	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
R	แทน	อันดับ รวมทั้งหมด
R_1, R_2	แทน	อันดับ ภายในกลุ่ม ค่าจ้างและตัวจ้างตามลำดับ
คจ ₁	แทน	เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง
คจ ₂	แทน	สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน
คจ คจ ₃	แทน	นโยบายและการบริหารงาน
คจ ₄	แทน	สภาพการทำงาน
คจ ₁	แทน	ความเจริญก้าวหน้าในการงาน
คจ ₂	แทน	การยกย่อง และยอมรับนับถือ
คจ ₃	แทน	ตัวงานเอง
คจ ₄	แทน	ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

2. สถิติที่ใช้

2.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

2.2 คำนวณเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation)

$$s = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

2.3 คำนวณแปรปรวน (Variance)

$$s^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}$$

2.4 คำนวณสัมพันธ

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

2.5 สูตรหาค่า t ใช้ T - Test

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{s_{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}}$$

เมื่อ t แทนค่าสถิติที่ใช้ใน t - distribution $\bar{X}_1, \bar{X}_2$
แทนคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และที่ 2

$$\text{และ } s_{\bar{X}_1 - \bar{X}_2} = \sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}$$

เมื่อ s_1^2, s_2^2 แทนความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และที่ 2
 N_1, N_2 แทนจำนวนในกลุ่มที่ 1 และที่ 2 ตามลำดับ

๑

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 จัดอันดับ และเปรียบเทียบความสำคัญของความพอใจของอาจารย์ที่มี
ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด และแยกเป็นกลุ่ม คำจั้น และ ตัวจริง

20

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และอันดับความสำคัญของความพอใจของอาจารย์
ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด และแยกเป็นกลุ่ม

ปัจจัย	ลำดับ ข้อ	ความพอใจ					$\bar{X}$ แต่ละข้อ	$\bar{X}$ แต่ละองค์ประกอบ	อันดับ ในกลุ่ม	อันดับ รวม	หมายเหตุ
		น้อย มาก	น้อย	ปาน	ค่อนข้าง มาก	มาก					
เงินเดือน ตำแหน่ง	1	8	4	30	25	11	3.35				N = 78
ความมั่นคง	3	8	19	41	6	4	2.73				
(คจ ₁)	5	9	19	37	8	5	2.76	3.02	1	3	
	7	12	13	38	12	3	2.76				
	9	1	7	23	26	11	3.50				
ความสัมพันธ์ภาพระหว่าง	11	7	12	31	23	5	3.09				
ผู้ร่วมงาน	13	-	3	30	33	12	3.70				
(คจ ₂)	15	1	6	32	31	8	3.50	2.90	2	6	
	17	15	36	22	5	-	2.22				
	19	25	36	13	2	2	1.97				
นโยบายและการบริหาร	21	11	19	37	9	2	2.64				
งาน	23	6	25	39	5	3	2.67				
(คจ ₃)	25	11	24	32	8	3	2.59	2.50	3	7	
	27	11	37	25	4	1	2.32				
	29	16	31	27	3	1	2.26				
สภาพการทำงาน	31	14	26	30	4	4	2.46				$\bar{X}_1 = 2.65$
(คจ ₄)	33	11	38	25	2	2	2.31				
	35	22	38	14	4	-	2.00	2.18	4	8	
	37	31	32	13	1	1	1.83				
	39	15	31	25	6	1	2.32				
ความเจริญก้าวหน้าใน	2	3	8	42	22	3	3.18				
การงาน	4	-	7	39	23	9	3.46				
(คจ ₁)	6	1	6	45	21	5	3.29	3.23	1	1	
	8	5	16	26	22	9	3.18				
	10	6	10	42	14	6	3.05				
การยกย่องและยอมรับ	12	3	16	28	22	9	3.23				
นับถือ	14	5	19	23	26	5	3.09				
(คจ ₂)	16	8	3	38	22	7	3.22	2.97	4	5	
	18	11	22	35	4	6	2.64				
	20	7	30	28	8	5	2.67				
ไว้วางใจ	22	-	1	24	29	24	3.97				
(คจ ₃)	24	8	18	36	12	4	2.56				
	26	1	4	41	27	5	3.40	3.18	2	2	
	28	4	11	46	14	3	3.21				
	30	9	16	42	8	3	2.74				
ความสัมฤทธิ์ผลในการ	32	1	23	47	3	4	2.82				$\bar{X}_2 = 3.10$
งาน	34	-	8	43	20	7	3.33				
(คจ ₄)	36	11	22	34	8	3	2.62	3.00	3	4	
	38	5	10	47	14	2	2.97				
	40	-	9	44	20	5	3.27				

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นคะแนนน้ำหนักของความถี่และค่าเฉลี่ยของ
 ปัจจัยทั้งสองกลุ่มคือ ปัจจัยค่าเงิน ค่าเฉลี่ย $คจ_1 = 3.02$ $คจ_2 = 2.90$
 $คจ_3 = 2.50$ และ $คจ_4 = 2.18$ ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยกลุ่มนี้
 $คจ_{1-4} = 2.65$ และเมื่อจัดอันดับภายในกลุ่มแล้ว ปรากฏว่า อันดับที่ 1 ได้แก่
 $คจ_1$ ที่ 2 ได้แก่ $คจ_2$ และที่ 3 ที่ 4 ได้แก่ $คจ_3$ และ $คจ_4$ ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยตัวจริง ค่าเฉลี่ยของคะแนนน้ำหนัก ปรากฏดังนี้ $คจ_1 = 3.23$
 $คจ_2 = 2.97$ $คจ_3 = 3.18$ และ $คจ_4 = 3.00$ ค่าเฉลี่ยรวม
 $คจ_{1-4} = 3.10$ และเมื่อจัดอันดับแล้ว ปรากฏว่าเรียงลำดับที่ 1 - 4 คือ
 $คจ_1$ $คจ_3$ $คจ_4$ และ $คจ_2$

อนึ่ง ถ้าจัดลำดับตามค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของปัจจัยทั้งหมด จะปรากฏอันดับ
 ที่ 1 ถึงที่ 8 ดังต่อไปนี้ $คจ_1$ $คจ_3$ $คจ_1$ $คจ_4$ $คจ_2$ $คจ_2$ $คจ_3$ และ $คจ_4$

3.2 จัดอันดับ และเปรียบเทียบความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็น
ตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานได้ดีที่สุด

3.2.1 อันดับรวม ขององค์ประกอบทั้งหมด

จากการสอบถามเป็นรายบุคคล ตามคำถามข้อ 41 เมื่อนำไปหาค่าเฉลี่ยและ
 จัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละตัวแล้ว ผลปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและอันดับที่ของความสำเร็จขององค์ประกอบ
ต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้อาจารย์ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

(ต่อ)

ปัจจัย	ความถี่ของอันดับที่ความสำเร็จ									ΣX	$\bar{X}$	R	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	6	7	8				
คจ ₁	73	6	6	5	7	6	10	7	26	249	3.41	8	
คจ ₂	73	3	12	12	11	11	13	10	1	339	4.64	6	
คจ ₃	72	14	8	11	10	13	6	4	6	368	5.11	3	
คจ ₄	73	4	4	22	17	11	6	7	2	355	4.86	4	
คจ ₁	70	9	9	6	12	9	17	8	-	334	4.77	5	
คจ ₂	71	3	5	9	9	5	8	14	18	248	3.49	7	
คจ ₃	73	20	15	6	6	6	3	8	9	389	5.33	2	
คจ ₄	73	17	18	6	5	11	5	8	3	401	5.49	1	

จากตารางที่ 2 ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดขององค์ประกอบทั้งหมด ที่เป็นตัวกระตุ้นมากที่สุด ได้แก่ คจ₄ = 5.49 และอันดับรองลงไปที่คจ₃ = 5.33
คจ₃ = 5.11 คจ₃ = 5.11 คจ₄ = 4.86 คจ₁ = 4.77
คจ₂ = 4.64 คจ₂ = 3.49 และ คจ₁ = 3.41 ตามลำดับ

3.2.2 การเปรียบเทียบอันดับที่ความสำเร็จขององค์ประกอบแต่ละตัวของปัจจัย ทั้งหมดระหว่างผู้มีรายได้น้อย และรายได้น้อย

จากคำถามข้อ 41 ในแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบเรียงลำดับความสำคัญของ
องค์ประกอบแต่ละตัวของปัจจัยทั้งหมด ว่าองค์ประกอบตัวใดที่กระตุ้นให้ผู้ตอบทำงานได้
ดีหรือมากที่สุดโดยเรียงลำดับตั้งแต่ 1 ถึง 8 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์โดยแยกผู้ตอบ

ตามรายไคสูง และค่า แล้ว ปรากฏว่าผลตาม ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบอันดับ ความสำคัญขององค์ประกอบ
ของปัจจัยทั้งหมดที่เป็นตัวกระตุ้น โดยแยกกลุ่มตามรายไคสูง
และรายไคต่ำ

ปัจจัย	รายไคสูง					รายไคต่ำ					หมายเหตุ
	N	ΣX	$\bar{X}$	R_1	R	N	ΣX	$\bar{X}$	R_1	R	
คจ ₁	48	148	3.08	4	8	25	101	4.04	4	7	$R_1 =$ อันดับ ในกลุ่ม $R =$ อันดับ ทั้งหมด
คจ ₂	51	232	4.55	3	5	22	107	4.86	3	6	
คจ ₃	49	247	5.04	1	3	23	121	5.26	1	2	
คจ ₄	48	221	4.60	2	4	25	124	4.96	2	5	
คจ ₁	47	212	4.51	3	6	23	122	5.30	1	1	
คจ ₂	47	177	3.77	4	7	24	71	2.96	4	8	
คจ ₃	47	266	5.66	2	2	24	123	5.13	2	3	
คจ ₄	44	257	5.84	1	1	26	132	5.07	3	4	

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า หากนำค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบ แต่ละตัวที่เป็นตัวกระตุ้นที่ศึกษา ในปัจจัยแต่ละกลุ่มมาจัดอันดับ และแยกตามรายไคสูง และค่า แล้ว ปรากฏว่าในกลุ่มผู้มีรายไคสูง อันดับความสำคัญขององค์ประกอบดังกล่าว แต่ละตัวภายในกลุ่มค่าจนและตัวจริง มีดังต่อไปนี้ กลุ่มปัจจัยค่าจนอันดับ 1 ไคแก่ คจ₃ และอันดับรองลงมาไคแก่ คจ₄ คจ₂ และ คจ₁ ตามลำดับ ส่วนในกลุ่มปัจจัยตัวจริง อันดับ 1 ไคแก่ คจ₄ และอันดับรองลงมาไคแก่ คจ₃ คจ₁ และ คจ₂ ตามลำดับ

ใน รายไคสูง ผลปรากฏ อันดับ 1 - 8 ดังนี้ คจ₄ คจ₃ คจ₃
คจ₄ คจ₂ คจ₁ คจ₂ ... และ คจ₁

และถ้าพิจารณาเปรียบเทียบอันดับขององค์ประกอบทั้งหมดรวมกันในกลุ่มผู้
รายไคสุ. ผลปรากฏ อันดับ 1 - 8 ดังนี้ $ทจ_4$ $ทจ_3$ $คจ_3$ $คจ_3$ $คจ_4$
 $คจ_2$ $ทจ_1$ $ทจ_2$ และ $คจ_1$

และถ้าพิจารณาเปรียบเทียบอันดับขององค์ประกอบทั้งหมดรวมกันของกลุ่ม
รายไคคำ ผลปรากฏ อันดับ 1 - 8 ดังนี้ $ทจ_1$ $คจ_3$ $ทจ_3$ $ทจ_4$ $คจ_4$ $คจ_2$
 $คจ_1$ และ $ทจ_2$

ส่วนในกลุ่มผู้รายไคคำ ปรากฏผลดังนี้ ปัจจัยคำจุน อันดับ 1 ไคแก $คจ_3$
และอันดับรองลงมาไคแก $คจ_4$ $คจ_2$ และ $คจ_1$ ตามลำดับ และในกลุ่มปัจจัยตัวจุง
อันดับ 1 ไคแก $ทจ_1$ และอันดับรองลงไปไคแก $ทจ_3$ $ทจ_4$ และ $ทจ_2$ ตามลำดับ

3.3 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่ม - คำจุนและตัวจุง

3.3.1 พิจารณาความสัมพันธ์โดยส่วนรวมเป็นกลุ่ม

จากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่ม คำจุน
(ในแบบสอบถามข้อค) และตัวจุง (ข้อค) โดยใช้เครื่องคิดคำนวณตามสูตรที่กล่าวมา
แล้วข้างต้น ผลปรากฏว่า คือ $r = 0.78889$ ที่ $P < .01$ ซึ่งแสดงว่า
ปัจจัยทั้งสองกลุ่มนี้มีค่าสหสัมพันธ์ในทางบวกสูงมาก คือมีค่าถึง .78889

3.3.2 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย

ถ้าหากจะพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบแต่ละตัว
โดยจับคู่เป็นคู่ ๆ ไป คือ $คจ_1$ และ $ทจ_1$ ไปจนถึง $คจ_4$ และ $ทจ_4$ ปรากฏไคค่า
สหสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ
ของปัจจัยทั้งสองกลุ่ม

องค์ประกอบของปัจจัย	ค่าสหสัมพันธ์
คจ ₁ - คจ ₁	0.58004**
คจ ₂ - คจ ₂	0.6539**
คจ ₃ - คจ ₃	0.59758**
คจ ₄ - คจ ₄	0.61372**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปัจจัยเป็นค่าแล้ว ปรากฏว่า
ทุกคู่ค่าสหสัมพันธ์ ค่อนข้างสูงไปในทางบวกด้วยกัน และมีค่าใกล้เคียงกัน

3.4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด
โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ของอาจารย์

3.4.1 เปรียบเทียบคะแนน ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด
โดยแยกตามเพศ

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง
องค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตามเพศ

ปัจจัย	ชาย				หญิง				t
	N	$\bar{X}$	S^2	S	N	$\bar{X}$	S^2	S	
คจ ₁	31	14.6774	9.4443	3.0732	47	15.0426	11.1046	3.3324	-0.4965
คจ ₂	31	14.2581	10.0624	3.1721	47	14.3192	5.9194	2.4330	-0.0910
คจ ₃	31	11.8710	19.9188	4.4631	47	12.7021	7.4440	2.7282	-0.9287
คจ ₄	31	10.7097	14.9157	3.8621	47	10.7872	6.7632	2.6006	-0.0980
คจ ₁	31	16.6129	11.0115	3.3184	47	15.6383	11.3373	3.3671	1.2621
คจ ₂	31	14.9677	16.0957	4.0119	47	14.5532	10.7578	3.2799	0.4792
คจ ₃	31	16.0000	9.4194	3.0691	47	15.7660	6.3920	2.5282	0.3528
คจ ₄	31	15.3871	9.2050	3.0340	47	14.7234	7.6464	2.76530	0.9791

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในกรทำงานตามทัศนะของอาจารย์หญิง และอาจารย์ชาย แล้วปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ถาพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่า อาจารย์ชายให้ความสำคัญของปัจจัยตัวจริงทุกองค์ประกอบสูงกว่าอาจารย์หญิง และในทางตรงกันข้าม อาจารย์หญิงให้ความสำคัญในปัจจัยค่าจุนครองขางสูงกว่าอาจารย์ชาย

3.4.2 เปรียบเทียบคะแนนขององค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด
โดยแยกตามประสบการณ์ มาก - น้อย

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง
องค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์

ปัจจัย	ประสบการณ์มาก				ประสบการณ์น้อย				t.
	N	$\bar{X}$	s^2	s	N	$\bar{X}$	s^2	s	
องค์ประกอบ									
คจ ₁	54	15.3333	9.8579	3.1388	24	13.9167	10.4931	3.2393	1.8239
คจ ₂		14.4259	7.2445	2.6916		14.0000	8.1667	2.7577	0.6329
คจ ₃		12.5556	13.5432	3.6801		12.0417	11.7899	3.4336	0.5807
คจ ₄		10.9074	11.7137	3.4225		10.79167	13.4149	3.6626	0.1348
คจ ₁		16.5000	9.9167	3.1491		14.9583	13.2066	3.6341	1.9024
คจ ₂		14.9444	12.4228	3.5246		14.20833	13.6649	3.6966	0.8387
คจ ₃		15.8333	7.5463	2.7471		15.9167	7.7431	2.7826	0.1235
คจ ₄		15.2222	7.8395	2.7999		14.6250	8.6510	2.9413	0.8561

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างองค์ประกอบของ
ปัจจัยทั้งหมดที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยจำแนกตาม

ประสบการณ์ทำงานมาก-น้อยแล้ว ผลปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ถาพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากให้ความสำคัญแก่ปัจจัยกลุ่มค่าเงินสูงกว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย และในกลุ่มปัจจัยตัวจริงก็เช่นเดียวกัน ยกเว้น ตจ₃ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน

3.4.3 เปรียบเทียบคะแนนขององค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตามรายได้ของอาจารย์ (สูง - ต่ำ)

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง
องค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตาม
รายได้ของอาจารย์ สูง-ต่ำ

ปัจจัย	รายได้สูง				N	รายได้ต่ำ			t"
	N	$\bar{X}$	S^2	S		$\bar{X}$	S^2	S	
องค์ประกอบ									
คจ ₁	49	15.2245	9.9700	3.1575	29	14.3448	10.8466	3.2934	1.1703
คจ ₂		14.3265	7.4852	2.7359		14.2414	7.7004	2.7750	0.7750
คจ ₃		12.6735	11.4444	3.3030		11.8621	14.0499	3.7483	0.9833
คจ ₄		10.8571	7.7959	2.7921		10.58621	13.6908	3.7001	0.3662
ตจ ₁		16.5370	10.7372	3.2768		15.1379	11.3603	3.3705	1.8212
ตจ ₂		15.1225	12.4748	3.5320		14.0345	12.9298	3.5958	1.3060
ตจ ₃		15.8367	7.9325	2.8165		15.8966	7.0583	2.6567	0.0927
ตจ ₄		15.2469	7.9000	2.8107		14.5517	8.2473	2.8718	1.1980

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างองค์ประกอบ
ของปัจจัยทั้งหมดที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอาจารย์
ที่มีรายได้สูง และกลุ่มอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำแล้ว ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่าง
กัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ถาพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า
กลุ่มอาจารย์ที่มีรายได้สูงมีแนวโน้มค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีรายได้ตก ยกเวน
ตจ₃ ซึ่งมีคะแนนใกล้เคียงกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล และสรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลปรากฏดังต่อไปนี้

1. การเปรียบเทียบอันดับความสำคัญของความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ปรากฏว่า

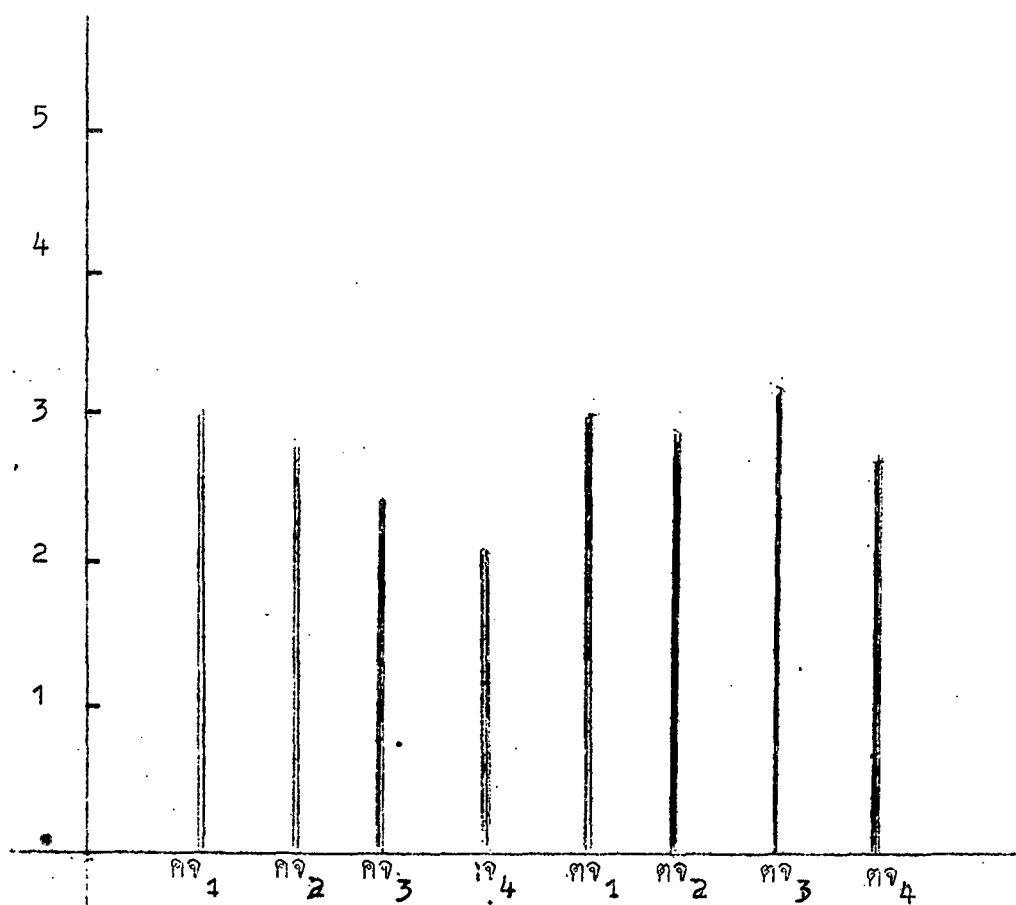
1.1 การเปรียบเทียบภายในกลุ่ม กลุ่มปัจจัยค่าเงิน องค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง ส่วนอันดับรองลงไปได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน ตามลำดับ ส่วนภายในกลุ่มตัวจริง องค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงาน ส่วนอันดับรองลงไปได้แก่ ตัวงานเอง ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และการยกย่องยอมรับนับถือตามลำดับ

1.2 การเปรียบเทียบระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด ผลปรากฏดังนี้ อันดับ 1 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงาน

2. ตัวงานเอง 3. เงินเดือน ตำแหน่ง ความมั่นคง 4. ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 5. การยกย่องยอมรับนับถือ 6. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน 7. นโยบายและการบริหารงาน และ 8 สภาพการทำงาน

1.3 เมื่อเปรียบเทียบความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อปัจจัยทั้งสองกลุ่มแล้ว ผลปรากฏว่า กลุ่มปัจจัยตัวจริง มีอิทธิพลเหนือกว่ากลุ่มปัจจัยค่าเงิน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจแสดงการเปรียบเทียบเป็นกราฟได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของคามพอใจของ
อาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งสองกลุ่ม

2. การจัดอันดับ และ เปรียบเทียบความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ
ที่เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานเต็มความสามารถที่สุด

2.1 การจัดอันดับและเปรียบเทียบองค์ประกอบของปัจจัยทั้งสองกลุ่ม
ผลปรากฏว่า องค์ประกอบที่เป็นตัวกระตุ้นที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ถึง 8 ได้แก่
1. ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 2. ตัวงานเอง 3. นโยบายและการบริหารงาน

4. สภาพการทำงาน 5. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน 6. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน 7. การยกย่องและยอมรับนับถือ และ 8. เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง

2.2 การเปรียบเทียบอันดับความสำคัญขององค์ประกอบของปัจจัยทั้งสองกลุ่ม ที่มีผลทำให้อาจารย์ทำงานเต็มความสามารถที่สุด โดยแยกตามรายได้ของอาจารย์ ผลปรากฏว่า ในกลุ่มผู้มีรายได้สูง เห็นว่า องค์ประกอบที่สำคัญเป็นอันดับ 1 และ 2 ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และตัวเอง ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย หรือที่เป็นตัวกระตุ้นน้อยที่สุด ได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญของปัจจัยในแต่ละกลุ่มแล้วได้ผลดังนี้ กลุ่มปัจจัยค่าจ้าง อันดับ 1 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และอันดับรอง ๆ ลงไปได้แก่ สภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และ เงินเดือน ตำแหน่ง ๆ ตามลำดับ ส่วนในกลุ่มปัจจัยตัวเอง อันดับ 1 ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และอันดับรอง ๆ ลงไปได้แก่ ตัวงานเอง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และการยกย่องยอมรับนับถือตามลำดับ

สำหรับในกลุ่มอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ ผลปรากฏว่า อันดับที่ 1-8 เรียงตามลำดับดังนี้ 1. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน 2. นโยบายและการบริหารงาน 3. ตัวงานเอง 4. ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 5. สภาพการทำงาน 6. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน 7. เงินเดือน ตำแหน่ง ๆ และ 8. การยกย่องยอมรับนับถือ อนึ่ง อันดับภายในปัจจัยแต่ละกลุ่ม ปรากฏว่า ปัจจัยกลุ่มค่าจ้าง อันดับที่ 1-4 เรียงตามลำดับดังนี้ 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. สภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และเงินเดือน ตำแหน่ง ความมั่นคง ส่วนในกลุ่มปัจจัย ตัวงานเอง อันดับที่ 1-4 เรียงตามลำดับดังนี้ 1. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน 2. ตัวงานเอง 3. ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และ

4. การยกย่องยอมรับนับถือ

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ทั้งสองกลุ่ม คำจูน และ ตัวจูน

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 2 กลุ่ม คือ คำจูน และ ตัวจูน ปรากฏว่า ค่าสหสัมพันธ์ $r = 0.78889^{**}$ $P < .01$ แสดงว่า ปัจจัยทั้งสองกลุ่ม มีความสัมพันธ์ขึ้นต่อกันและกัน ทั้งกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือว่า ปัจจัยทั้งสองมีอิทธิพลต่อกันและกันอย่างมาก ผลอันนี้อาจแตกต่างกับการศึกษาของ Herzberg และของคนอื่น ๆ ซึ่งปรากฏว่า ปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เป็นอิสระไม่ขึ้นต่อกัน

4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยทั้งสองกลุ่ม โดยแยกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้ของอาจารย์

4.1 เมื่อแยกตามเพศ อาจารย์ชาย และอาจารย์หญิง มีความพอใจต่อองค์ประกอบของปัจจัยทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

4.2 เมื่อแยกตามประสบการณ์ ฝึกและน้อย ผลปรากฏว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก (10 ปีขึ้นไป) และน้อย (ต่ำกว่า 10 ปี) มีความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด ไม่แตกต่างกัน

4.3 เมื่อแยกตามรายได้ของอาจารย์ สูงและต่ำ ผลปรากฏว่า อาจารย์ที่มีรายได้สูง และ ต่ำ มีความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยขอนำมาอภิปราย
ดังนี้

1. การเปรียบเทียบอันดับความสำคัญของความพอใจของอาจารย์ที่มี
ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ

ผลปรากฏว่า เมื่อเปรียบเทียบภายในกลุ่มปัจจัยด้าน อันดับ 1
ได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง อันดับสุดท้ายได้แก่สภาพการทำงาน
การที่อาจารย์ส่วนใหญ่พอใจในเงินเดือน อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ส่วนใหญ่
มีรายได้สูงอยู่แล้ว กล่าวคือ อาจารย์จำนวนถึง 49 คน จาก 78 คน หรือคิด
เป็นร้อยละ 62.82 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จัดอยู่ในกลุ่มที่มีรายได้สูง ส่วน
การที่อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพอใจในสภาพการทำงานต่ำนั้น ก็สอดคล้องกับการ
ศึกษา ปริมาณงาน ปัญหา และ อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในรายงานวิจัย
สถาบัน ฉบับที่ 1 ของคณะกรรมการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ซึ่งในตอนสรุปความคิดเห็นของอาจารย์ในแต่ละหน่วยงาน ปรากฏว่า อาจารย์
ทุกคณะวิชา ๖ วิทยาลัยในเรื่องสภาพการทำงานของอาจารย์ (คณะกรรมการ
วิจัยสถาบัน : 33 - 47)

สำหรับในกลุ่มปัจจัยตัวจริง ความสำคัญอันดับ 1 และ 2 ได้แก่ ความเจริญ
ก้าวหน้าในการงาน และ ด้วงานเอง ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่
การยกย่องยอมรับนับถือ แสดงว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพอใจในความเจริญ
ก้าวหน้า และในอาชีพการมากกว่าเกียรติยศ และผลจากการเปรียบเทียบอันดับความ
พอใจทั้งหมด อันดับ 1 และ 2 ก็เหมือนกัน แต่อันดับสุดท้าย ที่ 8 ได้แก่
สภาพการทำงาน แสดงว่าอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่างนี้ มีความพอใจในสภาพการ
ทำงานน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ๆ

2. การเปรียบเทียบอันดับความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานเต็มที่มากที่สุด

ผลปรากฏว่า องค์ประกอบที่เป็นตัวกระตุ้นที่ดีที่สุด อันดับ 1 และ 2 ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในการงาน และ ตัวงานเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบในปัจจัยกลุ่มตัวจริงด้วยกันทั้งคู่ และเป็นการสอดคล้องกับการศึกษาของ เฮอร์สเบอร์ก (1959) และของ เซอร์กิโอวานี (1969) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบในปัจจัยตัวจริงมีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงาน หรือเป็นตัวกระตุ้นที่ดีที่สุด ส่วนตัวกระตุ้นอันดับสุดท้าย ได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง ย่อมแสดงให้เห็นว่า เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง มิได้เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ในกลุ่มตัวอย่างนี้ทำงานได้มากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่ม ค่าจูน และ ตัวจริง

ผลปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ค่าจูน และ ตัวจริง มีค่า สหสัมพันธ์ = 0.788 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าทัศนคติของคณาจารย์ ในกลุ่มตัวอย่างนี้ ที่มีต่อความพอใจในปัจจัยทั้งสองกลุ่มไปในทางเดียวกัน ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ เฮอร์สเบอร์ก ที่ผลปรากฏว่าปัจจัยสองกลุ่ม แยกเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน การที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมไม่เหมือนกัน ในสังคมที่พัฒนาแล้วโดยปกติความต้องการทางปัจจัยค่าจูนจะได้อยู่แล้ว เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ต่างกับสังคมที่พัฒนาน้อย ความสะดวกสบายในเรื่องการทำงานยังมีน้อย ดังนั้น จึงมีความต้องการในเรื่องปัจจัยค่าจูนมากพอ ๆ กัน

4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของปัจจัย ทั้งสองกลุ่ม โดยแยกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และรายได้ของอาจารย์

ผลปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะคล้ายคลึงกันในทุกๆด้านลักษณะ กล่าวคือ อาจารย์หญิง มากกว่า ชาย (47 : 31 หรือร้อยละ 60.26 : 39.74) ประสิทธิภาพสูง คำ 54 : 24 คน หรือร้อยละ 69.23 : 30.77 และอาจารย์ที่มีรายได้สูง - คำ 49 : 29 คน หรือร้อยละ 62.82 : 37.18 เมื่อเป็นเช่นนี้ ผลที่ปรากฏจึงมีแนวโน้มไปในทางเดียวกัน

สรุป

ผลการศึกษาและการวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. ความพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของกลุ่มปัจจัยตัวจริงมีมากกว่ากลุ่มปัจจัย คำจูน
2. เมื่อเปรียบเทียบความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด ปรากฏว่า อันดับที่ 1 และ 2 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงาน และตัวงานเอง ตามลำดับ และความพอใจน้อย เป็นอันดับ 7 และ 8 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน ตามลำดับ
3. เมื่อเปรียบเทียบความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยแต่ละกลุ่ม ปรากฏว่า ในกลุ่มปัจจัยคำจูน เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง ได้เป็นอันดับ 1 และอันดับสุดท้ายได้แก่ สภาพการทำงาน ส่วนในกลุ่มปัจจัยตัวจริง อันดับ 1 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การยกย่องยอมรับนับถือ
4. เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมดที่เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานได้ผลมากที่สุด ปรากฏว่า อันดับ 1 และ 2 ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในกรงานและตัวงานเอง อันดับสุดท้ายได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่งและความมั่นคง
5. เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมดที่เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานได้ผลมากที่สุด โดยแยกตามรายได้ของอาจารย์ ปรากฏว่า กลุ่มที่มีรายได้สูงได้ผลคล้ายคลึงกับข้อ 4 แต่ในกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำ ปรากฏว่า ตัวกระตุ้น อันดับ 1 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงานและอันดับสุดท้ายได้แก่ การยกย่องยอมรับนับถือ

6. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยคำจูน และกลุ่มปัจจัยตัวจริง ปรากฏว่า ปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า มิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด

7. ผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตาม เพศ ประสบการณ์ ในการทำงาน และรายได้ของอาจารย์ ปรากฏว่า ไม่มีผลแตกต่างกัน

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑๐ กันยายน ๒๕๑๘

เรียน ท่านอาจารย์ ที่เคารพนับถือ

ด้วยผมมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาและวิจัย ในเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการทำงาน โดยมีชื่อเรื่องว่า "ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจ และความไม่พอใจในการทำงาน
ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" เพื่อทดสอบแนวความคิดของ Frederick
Herzberg เกี่ยวกับ Motivation - Hygiene Theory ว่าจะเป็นจริงหรือไม่เพียงใด
ถ้าหากนำมาใช้กับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยของเรา เพื่อการนี้ผมได้ปรับปรุงแบบสอบถามขึ้น
1 ชุด และได้นำมาพร้อมหนังสือนี้ด้วยแล้ว

ผมจึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามดังกล่าวด้วย
ความร่วมมือจากท่านจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าแก่การศึกษา ครั้งนี้เป็นอย่างมาก ผมจึงใคร่ขอ
ถือโอกาสขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

อนุทิน อนุทิน
 (นายสุพรรณ ศรีพล)
 ศึกษานิเทศก์.ช.อ.

แบบสำรวจความรู้สึกพอใจ และความไม่พอใจ
ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะสำรวจความรู้สึกพอใจ และความไม่พอใจ
ของคณาจารย์แต่ละคนที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 40 ข้อ ในแต่ละข้อ
จะเป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ตอบ และผู้ตอบจะเลือกตอบตามความรู้สึกของตนโดย
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ซึ่งมีทั้งหมด 5 ช่องด้วยกัน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่าง

		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อยมากหรือไม่เลย
1	ความพอใจในอาชีพ	✓				

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบ

โปรดกรอกคำตอบคำถามต่อไปนี้ โดย

ทำเครื่องหมาย ☒ ลงข้างหน้าคำตอบ

1. เพศ ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

3. รายได้ ส่วนตัว (คนเดียว) ☐ น้อยกว่า 3,000 บาท

☐ มากกว่า 3,000 บาท

ครอบครัว ☐ น้อยกว่า 5,000 บาท

(สามี + ภรรยา) ☐ มากกว่า 5,000 บาท

ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	พอใจน้อย	น้อยมากหรือ ไม่เลย
1	ความพอใจในตำแหน่งและหน้าที่การงานที่ทำอยู่					
2	ความพอใจในความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงาน					
3	ความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ					
4	ความพอใจและภูมิใจในผลงานของตน					
5	ความพอใจในความยุติธรรมที่ได้รับจากการพิจารณาความดีความชอบ					
6	ความพอใจที่ได้รับยกย่องและยอมรับนับถือจากผู้อื่น					
7	ความพอใจในรายได้พิเศษจากการทำงานมากขึ้น					
8	ความพอใจในความเหมาะสมของงานประจำที่ท่านปฏิบัติอยู่กับความ สามารถของท่าน					
9	ความพอใจในความยั่งยืน มั่นคงของการรับราชการ					
10	ความพอใจในการเผยแพร่ผลงานของตน					
11	ความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา					
12	ความพอใจในโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ อย่างเต็มที่					
13	ความพอใจในสัมพันธภาพของท่านกับเพื่อนร่วมงาน					
14	ความพอใจในความคล่องตัว และมีอิสระภาพในการทำงาน					
15	ความพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อลูกศิษย์หรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา					
16	ความพอใจที่ในงานพิเศษที่ท้าทายความสามารถในบางครั้งบางคราว กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ					
17	ความพอใจในบรรยากาศโดยทั่วไปของมหาวิทยาลัย(ขวัญ กำลังใจ และความขัดแย้ง)					
18	ความพอใจในการที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
19	ความพอใจในระบบการสื่อสาร และประสานงานภายในมหาวิทยาลัย					
20	ความพอใจที่ได้มีโอกาส ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่					

		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	พอใจน้อย	น้อยมากหรือไม่ พอใจเลย
21	ความพอใจในแบบการบริหารงานของหัวหน้างานของท่าน					
22	ความภูมิใจในอาชีพของตน					
23	ความพอใจและศรัทธาในความสามารถทั่วไปของผู้นำของมหาวิทยาลัย					
24	ความพอใจที่ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา					
25	ความพอใจในนโยบายและการบริหารงานคานวิชาการ					
26	ความพอใจในการยกย่องและยอมรับนับถือจากเพื่อนฝูง					
27	ความพอใจในการบริหารงานคานธุรกิจ					
28	ความพอใจในฐานะทางเศรษฐกิจ-สังคมของท่าน					
29	ความพอใจในนโยบายและการบริหารงานคานบริการและวางแผน					
30	ความพอใจในผลงานของผู้บังคับบัญชา					
31	ความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่					
32	ความพอใจในโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
33	ความพอใจในสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของมหาวิทยาลัย					
34	ความพอใจในคุณภาพและผลงานของท่าน					
35	ความพอใจในสวัสดิการและบริการในคานเกี่ยวกับการอำนวย ความสะดวกต่าง ๆ					
36	ความพอใจในการได้รับความสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา					
37	ความพอใจในการบำรุงรักษา อาคาร สถานที่และบริเวณทั่วไป					
38	ความพอใจในการที่ได้มีส่วนร่วมช่วยในหน่วยงานเจริญก้าวหน้ามีชื่อเสียง					
39	ความพอใจในความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในมหาวิทยาลัย					
40	ความพอใจในประสิทธิภาพในการทำงานของตัวท่านเอง					

41. โปรดเรียงลำดับความสำคัญ ของปัจจัยที่จะทำให้ท่านมีความพอใจในการทำงาน
เต็มความสามารถ

โดยใส่หมายเลข 1. 2. 3..... ตามลำดับจาก ความสำคัญมาก
ไปหาน้อย

- _____ เงินเดือน ตำแหน่ง และ
- _____ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน
- _____ นโยบายและการบริหารงาน
- _____ สภาพการทำงาน (Working Condition)
- _____ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
- _____ การได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ
- _____ ตัวงานเอง (Work itself)
- _____ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

บรรณานุกรม

- ประศักดิ์ นียากร สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู
ปริญญานิพนธ์ คม. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2513,
127 หน้า.
- วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2518, 98 หน้า.
- สมปราชญ์ จอมเทศ การบริหารและการจัดการ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
2516, 178 หน้า.
- สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
2516, 561 หน้า
- สมพงษ์ เกษมสิน • สารานุกรมการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
2517, 192 หน้า.
- คณะกรรมการวิจัยสถาบัน รายงานการวิจัย ฉบับที่ 1 การศึกษาปริมาณงาน
ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอต่าง ๆ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โรงแฉ 47 หน้า.

- Herzberg, F.; Mausner, B.; and Snyderman, B.B., •
The Motivation to Work, John Wiley and Sons Inc.,
New York, 1959.
- Luthans, Fred., Organizational Behavior, McGraw-Hill
Kogakusha, Ltd., International Student Edition,
Tokyo, 1973, 562 pp.
- Maslow, A.H., Motivation and Personality, Harper & Brothers,
New York, 1954.
- McGregor, Douglas M., "The Human Side of Enterprise,"
in William B. Eddy, Behavioral Science and
Manager's Role, Washington D.C., 1969.
- Pasuwan, Charoeng, Adaptability of the Herzberg Job
Satisfaction Model of Vocational Personnel in Thailand.
Doctoral Dissertation, School of Education, Indiana
University, 1972.
- Sergiovanni, Thomas J., "Factors Which Affect Satisfaction
and Dissatisfaction of Teachers," in Organization
and Human Behavior : Focus on Schools, Edited by
Fred D. Carver and Thomas J. Sergiovanni, McGraw-Hill
Book Company, 1969, pp. 249 - 260.