

บทที่ 1



บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ในบรรดาปัจจัยหลักของการบริหารงานต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ คน เพราะถ้ามีคนจำนวนพอสมควร มีความรู้ความสามารถ เหมาะแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและประหยัดย่อม ยายขึ้นเป็นอันมาก จนอาจกล่าวได้ว่า "คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคน มีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว"¹ ฉะนั้นเมื่อคนหรือ บุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุง รักษาบุคลากร โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในหน่ว ยงาน เป็นเวลานาน ๆ และคอยหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีต่อหน่วยงานอยู่เสมอ การกระตุ้นจูงใจบุคลากรก็คือ การทำให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง เพราะเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ จะเริ่มปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งยิ่ง ๆ ขึ้น งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงาน มากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น ซึ่งล้วนแต่จะทำให้มีความคล่องตัวในการทำงานไป สឹกยาวนาน ตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีส่วนทำให้การปฏิบัติ งานเสื่อมทรามลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป

¹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแบบใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 3. (กรุงเทพ- มหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 2.

ระดับการปฏิบัติงาน จะลดต่ำลง ผลสำเร็จของงานจะขาดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยช้าลงทุกที่¹

ในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ได้มีการศึกษาและวิจัยอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรม ในขณะที่มหาวิทยาลัยมองข้ามการศึกษาและวิจัยในด้านนี้ไปเสีย เพิ่งมาระยะ 4-5 ปีนี้เองที่มหาวิทยาลัยเริ่มมีบทบาทแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการศึกษาและวิจัยเรื่องความพึงพอใจของอาจารย์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยมากขึ้น² ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นับว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรจะได้เอาใจใส่และให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะอาจารย์มหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมาก เพราะนอกจากจะทำหน้าที่สอนวิชาการ เพื่อสนองความต้องการกำลังคนของสังคมแล้ว ยังจะต้องทำการวิจัยและให้บริการอีกด้วย ในด้านการสอนจะรวมไปถึงงานเตรียมการสอน งานสอน งานสร้างชุดการสอนและการประเมินผลการศึกษา ในด้านการศึกษาวิจัยจะรวมไปถึงงานวิจัยซึ่งดำเนินงานเป็นส่วนตัว งานวิจัยที่ทำเป็นส่วนรวมตลอดจนงานเขียนหนังสือและตำราต่าง ๆ ส่วนในด้านบริการนั้นหมายถึง งานที่นอกเหนือไปจากงานสอนและงานวิจัย ซึ่งการบริการนี้ครอบคลุมไปถึงการให้บริการภายในมหาวิทยาลัยและการให้บริการแก่ชุมชนด้วย³ นอกจากภาระหน้าที่อันหนักดังกล่าวดังกล่าวแล้ว ในสภาพปัจจุบันอาจารย์มหาวิทยาลัยยังต้องประสบกับปัญหาในด้านอื่น ๆ อีกมากมายที่จะเป็นสิ่งมาบั่นทอนความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เสียได้ ดังเช่นอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้รายได้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเริ่มไม่เพียงพอ

ศูนย์วิทยทรัพยากร

¹วิลเลียม เอ. เวน เคอซาล, การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ, แปลโดย จำนงค์ สัมประสงค์, พิมพ์ครั้งที่ 2. (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2522), หน้า 108.

²เมธี บิลันธนาพันธ์, "ความพอใจในการทำงานของอาจารย์," ข่าวมหาวิทยาลัยศิลปากร 4(มิถุนายน 2522): 5.

³สังข์ สุทรนันท์, "หน้าที่และความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย," ศึกษาศาสตร์สาร 6(เมษายน-มิถุนายน 2521): 43.

กับรายจ่ายและองค์การเอกชนได้กลายเป็นคู่แข่งที่สำคัญของมหาวิทยาลัยที่พยายามดึงตัวอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถไป โดยให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกจากนี้ในเรื่องเกี่ยวกับตำแหน่งก็ปรากฏว่า มีลักษณะที่เสียเปรียบกว่าตำแหน่งข้าราชการพลเรือน โดยทั่วไป¹ และจากผลการวิจัยเรื่องบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย ของ รพี สุวรรณะชญ พบว่าในขณะที่นักศึกษาและผู้บริหารส่วนใหญ่ของการให้อาจารย์เป็นนักวิชาการ มีความสามารถในการสอน วิจัย และมีมนุษยสัมพันธ์นั้น อาจารย์เองกลับมีความรู้สึกว่าการสนองความต้องการของนักศึกษาและผู้บริหารดังกล่าว เป็นภาระหนักและยาก ทั้งนี้เพราะมีสภาพการณ์ในมหาวิทยาลัยหลายประการที่ไม่เอื้ออำนวยความตั้งใจของอาจารย์ในการที่จะพัฒนาตนเอง และในการที่จะปฏิบัติงานให้ไต่ผลเต็มที่ และโครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้อาจารย์รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาระหน้าที่ในปัจจุบันนี้หนักกับทั้งมีความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของนักศึกษาและผู้บริหาร²

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในภาคใต้ ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาจังหวัดภาคใต้ให้ประชาชนในภาคนี้ได้รับประโยชน์จากการศึกษา เพื่อเป็นสื่อสำหรับนำความเจริญอื่น ๆ ต่อไป โดยรัฐบาลในสมัยนั้นได้มอบหมายให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศและประธานกรรมการพัฒนาภาคใต้ดำเนินการจัดตั้ง ต่อมาจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดตั้งมหาวิทยาลัยภาคใต้ขึ้นคณะหนึ่ง คณะกรรมการชุดนี้ได้เริ่มประชุมกันเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2508 ในชั้นแรกคณะกรรมการมีความเห็นว่า ควรจัดตั้งเป็นวิทยาลัยเทคนิคก่อนแล้วจึงขยายเป็นคณะวิศวกรรมศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์ในภายหลัง แต่ในที่สุดก็ได้จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยภาคใต้ โดยได้เริ่มก่อสร้างครั้งแรกที่จังหวัดปัตตานี แต่เนื่องจากสถานที่ก่อสร้างไม่เหมาะที่จะตั้งคณะ

¹ สมณี แดงเจริญ และคนอื่น ๆ, "การวิเคราะห์สถานการณ์ของตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก.", วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 19(เมษายน 2522): 252.

² รพี สุวรรณะชญ, "บทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย," คู่มือปริทัศน์ 3(มีนาคม 2521): 17-20.

วิศวกรรมศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์ด้วยเหตุผลทางเทคนิค ประกอบกับมหาวิทยาลัยได้รับ
 บริจาคที่ดินที่อำเภอหาคีใหญ่ จังหวัดสงขลา จึงได้สร้างคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่นั่น ส่วนที่จังหวัด
 ปัตตานีก็ได้ตั้งคณะศึกษาศาสตร์ขึ้นแทน ท่อมามหาวิทยาลัยภาคใต้ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "มหาวิทยาลัย
 สงขลานครินทร์" ซึ่งเป็นพระนามของสมเด็จพระราชาธิบดี เจ้าฟ้ากรมหลวงสงขลานครินทร์ พร้อม
 กับได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2511¹
 ปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยมีศูนย์กลางการศึกษาที่เรียกว่า "วิทยาเขต" (Campus) สองวิทยาเขต คือ
 วิทยาเขตหาคีใหญ่ ตั้งอยู่ ณ ตำบลคอกหงษ์ อำเภอหาคีใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วยคณะทาง
 คำนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะแพทย-
 ศาสตร์ คณะทรัพยากรธรรมชาติและ คณะวิทยาการจัดการ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะพยาบาล-
 ศาสตร์ ส่วนวิทยาเขตปัตตานี ตั้งอยู่ ณ ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ประกอบ
 ด้วยคณะทางค่านสังคมศาสตร์ ซึ่งได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

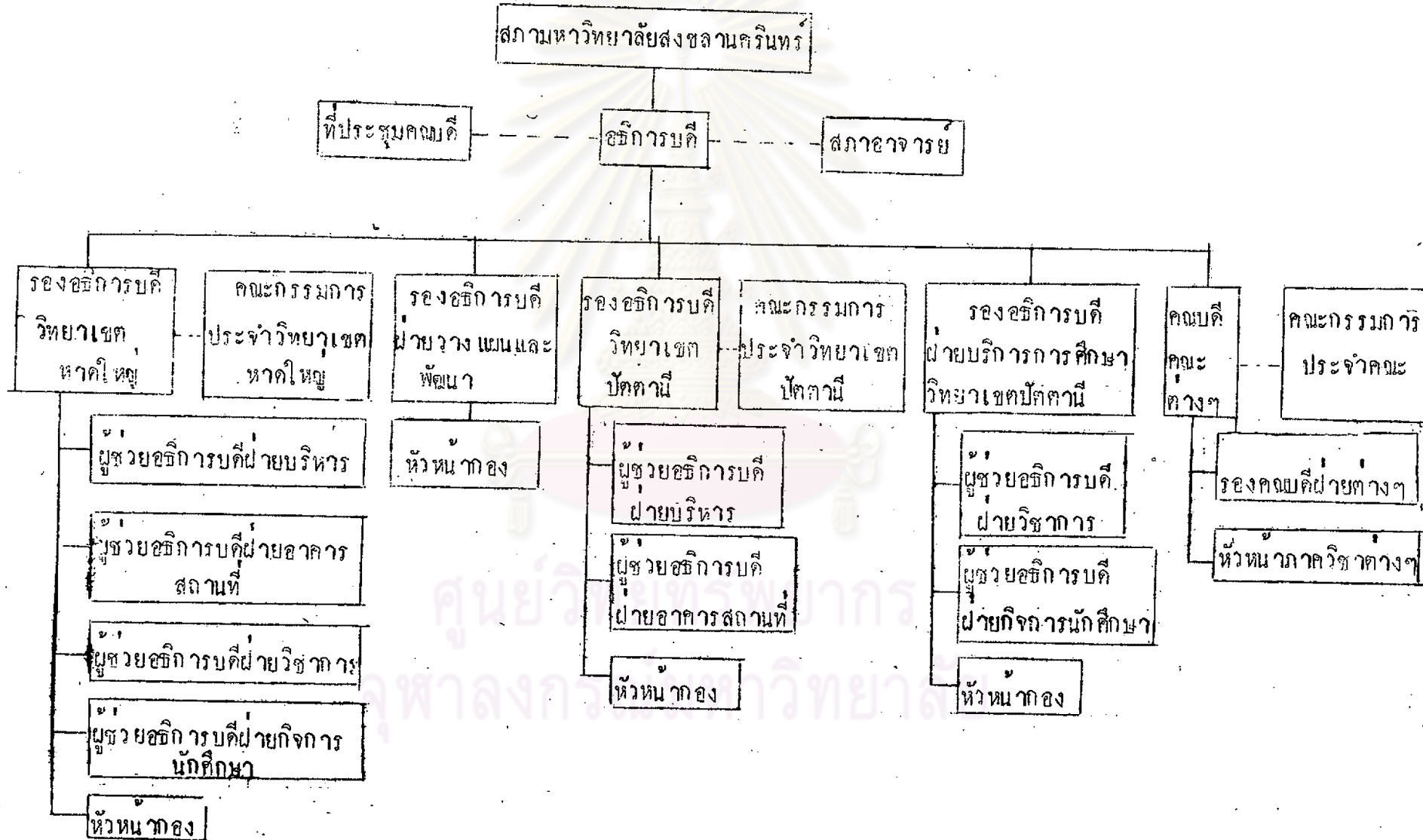
ในด้านการบริหารมหาวิทยาลัย มีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรบริหารสูงสุด มีอำนาจ
 หน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วย นายกสภามหา
 วิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี คณะที่ปรึกษาอธิการบดี และประธานกรรมการ
 ส่งเสริมกิจการของมหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 11
 คน แต่ไม่เกิน 15 คน และคณาจารย์ประจำแต่ละวิทยาเขต วิทยาเขตละไม่เกิน 2 คน
 อธิการบดีเป็นผู้บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย อธิการบดีมีวาระ
 การดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี แต่จะดำรงตำแหน่งเกิน 2 วาระติดต่อกันไม่ได้² และเนื่อง
 จากมหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการ เทียบเท่ากรมในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ฉะนั้น การดำเนินงาน
 ของมหาวิทยาลัยจึงต้องเป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ทางราชการด้วย

¹มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 6 กรกฎาคม 2514
 (พระนคร: กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2514), หน้า 37-43.

²"พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2522," ราชกิจจานุเบกษา
 96 (25 เมษายน 2522): 5-12.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีรูปแบบการบริหารตามแผนผังดังนี้

รูปที่ 1 แผนผังการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



เนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค แม้ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก โดยทั่วไปจะไม่แตกต่างกันกับมหาวิทยาลัยในส่วนกลาง แต่ในทางปฏิบัติแล้ว มหาวิทยาลัยของมีภาระหน้าที่หนักกว่ามหาวิทยาลัยในส่วนกลาง เพราะเหตุว่าภาวะแวดล้อมใน เขตภูมิภาคมีความแตกต่างจากส่วนกลางมากมายเท่า¹ และนอกจากมหาวิทยาลัยจะประสบกับปัญหาภายนอกดังกล่าวแล้ว มหาวิทยาลัยยังมีปัญหาภายในอีกมาก ทั้งเช่นระบบบริหารของมหาวิทยาลัย ซึ่งยังไม่สามารถที่จะสร้างปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ที่จะให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ในมหาวิทยาลัยตลอดไป ทำให้เกิดปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ให้อาจารย์คิดจะหนีออกจากระบบเพิ่มมากขึ้น² และจากสรุปปัญหาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่อธิการบดีได้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยนั้น ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดแคลนอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร การสอนและการวิจัยมาดำเนินการของมหาวิทยาลัย ปัญหานี้เป็นปัญหาเรื้อรังมานานับแต่ก่อตั้งมหาวิทยาลัย จนบัดนี้ยังไม่สามารถแก้ปัญหาให้เบาบางลงได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากอาจารย์สามารถหางานนอกระบบราชการได้ง่ายและค่าตอบแทนสูงกว่าอัตราเงินเดือนในระบบราชการ ในเรื่องนี้มหาวิทยาลัยได้พยายามแก้ไข โดยการหาทุนให้ไปศึกษาต่อและจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เท่าที่จะทำได้ตามกำลังงบประมาณ แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขได้มากนัก เพราะเมื่ออาจารย์ศึกษาสำเร็จแล้วก็ไม่พอใจที่จะทำงานที่มหาวิทยาลัย คิดที่จะโอนย้ายหรือลาออก บ้างก็หาทางเลื้อกไม่ไค้ เพราะมีสติปัญญาผูกพันไว้กับงานที่ให้กับมหาวิทยาลัยทั้ง ๆ ที่จิตใจไม่ได้อยู่พินกับมหาวิทยาลัยเลย จึงทำงานโดยปราศจากการทุ่มเท อุทิศตนและไม่คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผลทำให้งานของมหาวิทยาลัยเสื่อมลง นอกจากนี้

¹ พัทยา สายหู, "มหาวิทยาลัยในเขตภูมิภาคกับภาวะแวดล้อม," วารสารคณะกรรมาธิการการศึกษาแห่งชาติ 7(เมษายน 2516): 38.

² เชี่ยวชาญ อาศุพัฒนา, "มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์กับการพัฒนาเทียม," วารสารสร้างสรรค 1(เมษายน-มิถุนายน 2523): 8 - 9.

ยังมีปัญหาเกี่ยวกับความแปลกกันของอาจารย์ โดยเฉพาะที่วิทยาเขตปัตตานี¹

อย่างไรก็ตาม ปัญหาดังกล่าวอาจมีทางแก้ไขให้เบาบางลงได้ โดยทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เกิดจากหลาย ๆ ปัจจัยประกอบกัน เช่น เงินเดือน ค่าแห่ง ความ สะดวกสบายในการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน แต่ก็ไม่ทราบว่าปัจจัยตัวใดสำคัญกว่ากัน² ปัจจัยหนึ่ง ๆ อาจจะมีค่าสำคัญที่สุดกับบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลหนึ่งในสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง แต่อาจไม่จำเป็นมากนักสำหรับ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง งานที่กระตุ้นและชวนให้ทำ รวมทั้งความรับผิดชอบ ความสำเร็จและความที่จะได้รับการยกย่อง อาจสามารถที่จะเอาชนะ ปัญหาเงินเดือนน้อย นโยบายที่ไม่พอใจและภาวะของงานที่ไม่ดีได้ มีครูเป็นจำนวนมากที่สอน หนังสือเพราะความรักในงาน บุคคลเหล่านั้นจะอดทนอย่างมากเพื่อที่จะได้ดำเนินการต่อไป³ และยิ่งถ้าหากผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้ทราบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในปัจจัย อะไรบ้าง และปัจจัยอะไรสำคัญกว่ากัน ก็จะสามารถหาทางแก้ไขและปรับปรุงใน ปัจจัยนั้น ๆ เพื่อที่จะได้สนองความต้องการและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่อาจารย์ได้ถูกต้อง อันจะเป็นทาง ป้องกันมิให้อาจารย์เกิดความเบื่อหน่าย เบื่อชาในการปฏิบัติงานหรือคิดที่จะ โอน ย้าย ลาออก

¹ ทองจันทร์ หงส์คารมภ์, "สรุปปัญหาสำคัญของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์นำเสนอกรรมการสภามหาวิทยาลัย," ระเบียบวาระการประชุมสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครั้งที่ 1/2523 วันเสาร์ที่ 2 กุมภาพันธ์ 2523 (อัคราเนา).

² สุภรณ์ ศรีพหล, ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2519), หน้า 1.

³ วิลเลียม เอ. เวน เคอซาล, การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ, แปลโดย จำนงค์ สมประสงค์, หน้า 114-115.

ไปโดยไม่จำเป็น

จากปัญหาและความเชื่อดังกล่าว ประกอบกับผู้วิจัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่บุคคลในกองการเจ้าหน้าที่ ณ มหาวิทยาลัยที่จะศึกษา ได้ประสบกับปัญหาการ โอน ย้าย และลาออกของอาจารย์ คอยตัวเองอยู่เสมอ จึงทำให้มีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์" โดยที่ผู้วิจัยหวังว่าผลของการวิจัยนี้คงจะเป็น ประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่จะนำไปใช้ เป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น และจะเป็นสื่อกลางให้หน่วยงานระดับสูงขึ้นไปทราบปัญหาใน การบริหารงานของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะปัญหาของ อาจารย์ เพื่อที่จะได้หาทางแก้ไขต่อไป หนึ่งทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ครั้งนี้คือ ทฤษฎีจูงใจ - คำจูน (The Motivation-Hygiene Theory) ของเฟรดเคอริค เฮอริสเบอร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ที่ดีและไม่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยคำจูน (Hygiene)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ปัจจัยคำจูน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ถ้าขาดหรือทำให้เสื่อมลงในปัจจัยนี้ ได้แก่

1. การบังคับบัญชา
2. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. เงินเดือน

5. นโยบายและการบริหารงาน
6. ผลประโยชน์แก่บุคคล
7. ความมั่นคงของงาน

ปัจจัยทั้ง 2 ประเภทนี้ แยกจากกัน โดยเด็ดขาด คือปัจจัยงูใจจะเป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น ถึงแม้ว่าหากซึ่งปัจจัยนี้ก็ได้เป็นสิ่งที่ดีให้เกิดความไม่พึงพอใจ ส่วนปัจจัยค่าจูน เป็นปัจจัยที่คอยปลงกันไม่ให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่มีปัจจัยนี้แล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจได้ แต่ถึงแม้จะมีอยู่ก็มิได้หมายความว่าคนจะพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพียงแต่อาจหยุดยั้งความไม่พึงพอใจไปชั่วขณะเท่านั้น¹

ทฤษฎีนี้ได้มีการดัดแปลงนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมและวงการศึกษาในประเทศที่มีชนบทนิยมที่แตกต่างกันออกไปอย่างได้ผลค่อนข้างดี²

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์กลุ่มที่พึงพอใจและกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบในปัจจัยงูใจและ

Frederick Herzberg, Work and the Nature of Man (New York: New American Library, 1973), pp.91-111.

²วิลเลียม เอ. เวน เคอซซาอ, การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ, แปลโดย จำนงค์ สมประสงค์, หน้า 111-112.

ปัจจัยความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยมุ่งใจกับกลุ่มปัจจัยค่าจูน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

1. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ประจำที่ปฏิบัติราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ นับจนถึงวันที่ 1 ตุลาคม 2523

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะองค์ประกอบในปัจจัยมุ่งใจและปัจจัยค่าจูนเพียง 10 องค์ประกอบเท่านั้นคือ

องค์ประกอบในปัจจัยมุ่งใจ ประกอบด้วย

- ✓ 1. ความสำเร็จของงาน
- 2. การยอมรับนับถือ
- ✓ 3. ความก้าวหน้า
- ✓ 4. ลักษณะของงาน
- 5. ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบในปัจจัยค่าจูน ประกอบด้วย

- 1. นโยบายและการบริหารงาน
- 2. การบังคับบัญชา
- 3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- ✓ 4. ผลประโยชน์เกื้อกูล
- ✓ 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

ปัจจัยก้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลประโยชน์ที่ถูกต้อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง หัตถะหรือความรู้สึกที่เป็นไปในทางบวกของอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง หัตถะหรือความรู้สึกที่เป็นไปในทางลบของอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานบรรลุผลสำเร็จหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จเป็นที่พอใจแก่ตนเองหรือเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่ก็ได้

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย รับรู้ การแสดงความยินดีหรือการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจเป็นงานประจำหรืองานชั่วคราว งานที่ทำหายหรืองานธรรมดา งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ หรืองานนำเบ็ดหน้า งานที่ง่ายหรืองานที่ยากและรวมถึงความมีอิสระในการทำงานด้วย

ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยและการบริหารงานตามนโยบายนั้น รวมถึงการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย และประสิทธิภาพในการบริหารงานด้วย

การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมีความสามารถในการบังคับบัญชา หรือมีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำหรือไม่

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การพบปะ สัมผัส การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือ การปรึกษาหารือ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร

ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก รถรับส่ง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ เช่น สถานที่ทำงาน ห้องพักอาจารย์ อาคารเรียน ห้องเรียน มีความเหมาะสม สะดวกสบายหรือไม่ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกแก่การใช้สอยหรือไม่

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้าภาควิชา คณบดี หรืออธิการบดี แล้วแต่กรณี

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขต หมายถึง เขตการศึกษาซึ่งเรียกชื่อตามสถานที่ตั้ง ได้แก่ วิทยาเขตหาดใหญ่ และวิทยาเขตปัตตานี

อาจารย์ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ประจำที่ปฏิบัติราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ นับจนถึงวันที่ 1 ตุลาคม 2523

สมมุติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจุบันพอใจและปัจจุบันค่าจนแตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจุบันพอใจและปัจจุบันค่าจน ซึ่งจำแนกระหว่างกลุ่มดังนี้ ไม่แตกต่างกัน
 - 2.1 วุฒิปริญญาตรีและสูงกว่า (ปริญญาโทและปริญญาเอก)
 - 2.2 ตำแหน่งอาจารย์และสูงกว่า (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์)
 - 2.3 ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป
 - 2.4 สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่และวิทยาเขตปัตตานี
3. ไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบในปัจจุบันพอใจและปัจจุบันค่าจน ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกลุ่มปัจจุบันพอใจกับกลุ่มปัจจุบันค่าจน

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวิธีดำเนินการ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. กลุ่มประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 2 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตภาคใหญ่ ประกอบด้วย คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะทรัพยากรธรรมชาติและคณะเภสัชศาสตร์ วิทยาเขตปัตตานี ประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ นับจนถึงวันที่

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแยกประเภท (Stratified Random Sampling) จากอาจารย์คณะต่าง ๆ คณะละ 50 เปอร์เซนต์ และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากตามรายชื่ออาจารย์ในแต่ละคณะ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากการศึกษาทฤษฎีของเฮร์สเบอร์ก หนึ่งสี่ เอกสาร และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

แบบสอบถามแต่ละฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ ภูมิลำเนา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำงาน สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจุบันใจ และปัจจัยคำจูง โดยให้ผู้ตอบเลือกประเมินค่า 5 อันดับ

ตอนที่ 3 เป็นการให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกในการปฏิบัติงานและเป็นแบบปลายเปิด (Open-End) เพื่อให้ผู้ตอบเขียนสิ่งที่ทำให้พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์คณะต่าง ๆ ตามรายชื่อที่ได้สุ่มไว้ โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ในสำนักงานอธิการบดี และสำนักงานเลขานุการคณะ ในการแจกและเก็บแบบสอบถามคืน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. หาค่าร้อยละ (Percent)
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean)
3. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. หาค่าที (t-test)
5. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

6. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ในรูปตาราง แผนภูมิ และบรรยายความ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อมหาวิทยาลัยสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ลคัศการการ โอน ย้าย ลาออก ขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างคณาจารย์กับผู้บริหารให้ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อให้อาจารย์ได้ทราบถึงต้นเหตุของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานและ
นำไปปรับปรุงแก้ไขให้สามารถปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้หน่วยงานระดับสูงขึ้นไป เช่น ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานประมาณ
ทราบปัญหาในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อจะได้
หาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป
5. เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

ลำดับชั้นตอนในรายงานการวิจัย

004171

การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งลำดับชั้นตอนในรายงานการวิจัยออกเป็น 5 บท

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย
ขอบเขตของการวิจัย ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย สมมุติฐานในการวิจัย ชั้นตอนและ
วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย ลำดับชั้นตอนในรายงานการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความหมายของความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ประชากร
ที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล
การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

ภาคผนวก เสนอรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย