



การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงตามทฤษฎีของเฮอรัลด์เบอร์ก โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปและความรู้สึกลึกในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง โดยจำแนกการวิเคราะห์ออกเป็น
 - 2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีความพึงพอใจกับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง
 - 2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง
 - 2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์กับกลุ่มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง
 - 2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยต่ำกว่า 6 ปี กับกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง
 - 2.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่กับกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง

2.6 ทดสอบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบในปัจจุบันใจ
และปัจจัยคำจูน

2.7 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยจูนใจกับกลุ่มปัจจัยคำจูน

3. ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความพึงพอใจ
และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอในรูปแบบของตาราง แผนภูมิ
และบรรยายความ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปและความรู้สึกลงในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปและความรู้สึกลงในการปฏิบัติงานของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

1. รุติ		จำนวน		ร้อยละ
ปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	37	47	21.36
	สูงกว่าปริญญาตรีแต่ต่ำกว่าปริญญาโท	10		
ปริญญาโทและเอก	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	125	173	78.64
	สูงกว่าปริญญาโทแต่ต่ำกว่าปริญญาเอก	4		
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	44		
2. ตำแหน่งทางวิชาการ		จำนวน		ร้อยละ
อาจารย์		180		81.82
สูงกว่า	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	31	40	18.18
	รองศาสตราจารย์	8		
	ศาสตราจารย์	1		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

3. ประสบการณ์		จำนวน		ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 ปี	1 - 3 ปี	83	127	57.73
	4 - 5 ปี	44		
6 ปีขึ้นไป	6 - 7 ปี	28	93	42.27
	8 - 9 ปี	26		
	10 - 12 ปี	30		
	13 - 15 ปี	9		
4. วิทยาเขต		จำนวน		ร้อยละ
ภาคใหญ่		156		71.91
ปัตตานี		64		29.09
5. ความรู้สึกในการปฏิบัติงาน		จำนวน		ร้อยละ
พอใจ	พอใจอย่างมาก	8	164	78.10
	พอใจ	156		
ไม่พอใจ	ไม่พอใจ	38	46	21.91
	ไม่พอใจอย่างมาก	8		

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 220 คน เมื่อจำแนกตามวุฒิ แล้วปรากฏว่าผู้ตอบที่มีวุฒิปริญญาโทและเอกรวมกัน มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 78.64 และผู้ตอบที่มีวุฒิปริญญาตรีซึ่งรวมทั้งผู้ที่มีวุฒิสองชั้นกว่าปริญญาตรีแต่ต่ำกว่าปริญญาโท มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.36 เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว ผู้ตอบที่มีวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด คือ 125 คน และผู้ตอบที่มีวุฒิสองชั้นกว่าปริญญาโทแต่ต่ำกว่าปริญญาเอกมีจำนวน

น้อยที่สุด คือ 4 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ปรากฏว่าผู้ตอบที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์มีจำนวนมากที่สุดคือ 180 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 ส่วนผู้ตอบที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่า ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ เมื่อรวมกันแล้วมีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ในจำนวนนี้ผู้ตอบที่ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์มีจำนวนมากที่สุดคือ 31 คน และมีผู้ตอบที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เพียงคนเดียว

สำหรับประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่าผู้ตอบที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 57.73 และผู้ตอบที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 42.27 เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว ผู้ตอบที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-3 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 83 คน และระหว่าง 13-15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 9 คน

ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อจำแนกตามวิทยาเขตแล้ว ปรากฏว่าผู้ตอบที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่ มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 70.91 และผู้ตอบที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09

เมื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้สึกในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 220 คน มีผู้ตอบที่แสดงความรู้สึกในเรื่องนี้ 210 คน คือ มีความพอใจกับพอใจอย่างมากรวมกัน มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 78.10 และไม่พอใจกับไม่พอใจอย่างมากรวมกัน มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 21.91 เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว ผู้ตอบที่พอใจ มีจำนวนมากที่สุดคือ 156 คน และผู้ตอบที่มีความพอใจอย่างมากกับไม่พอใจอย่างมาก มีจำนวนเท่ากันคือ 8 คน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจุบันและปัจจัยคำจูง

การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้เป็นการทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ตั้งแต่ 1-4 โดยมี

รายละเอียดแต่ละข้อดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีความพึงพอใจกับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า "อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน" โดยผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มอาจารย์ที่แสดงความรู้สึกในการปฏิบัติงานจากแบบสอบถามออกเป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มที่พอใจกับกลุ่มที่ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (ในตารางที่ 4) แล้วหาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้ค่าสถิติ t-test สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานได้แสดงไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีความพึงพอใจกับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

องค์ประกอบ	พึงพอใจ (N=164)		ไม่พึงพอใจ (N=46)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ก. องค์ประกอบในปัจจัยจูงใจ					
1. ความสำเร็จของงาน	17.7561	2.090	16.3696	2.855	3.65*
2. การยอมรับนับถือ	18.0671	2.472	16.3478	2.846	4.03*
3. ความก้าวหน้า	18.7744	2.453	17.6087	2.463	2.85*
4. ลักษณะของงาน	18.7500	2.524	16.5652	3.001	4.97*
5. ความรับผิดชอบ	14.9146	2.950	12.1739	2.823	5.62*
ข. องค์ประกอบในปัจจัยค้ำจุน					
1. นโยบายและการบริหารงาน	13.4939	2.925	10.8043	3.291	5.36*

ตารางที่ 5 (ต่อ)

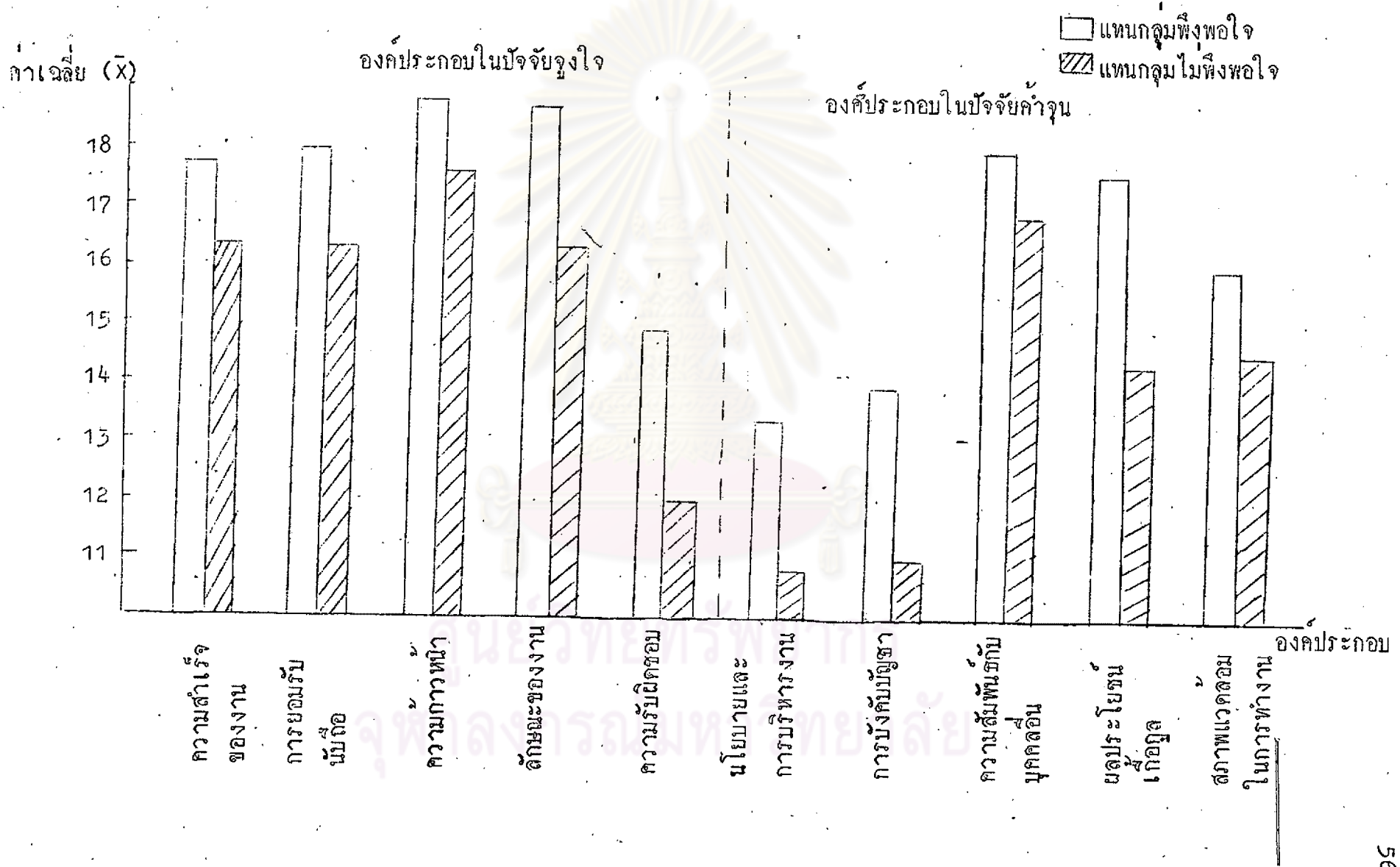
องค์ประกอบ	พึงพอใจ (N= 164)		ไม่พึงพอใจ (N=46)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
2. การบังคับบัญชา	13.9878	3.794	11.1304	4.256	4.39*
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	18.1037	2.333	16.8913	2.340	3.11*
4. ผลประโยชน์แก่บุคคล	17.7256	3.552	14.3043	4.366	5.48*
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	16.1097	3.512	14.5652	3.668	2.61**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้การเปรียบเทียบในตารางที่ 5 ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้นำมาแสดงเป็นแผนภูมิแท่งในรูปที่ 2 ดังต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รูปที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีความพึงพอใจกับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน



จากตารางที่ 5 และรูปที่ 2 แสดงว่า

อาจารย์กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 164 คน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจัยจริงใจและปัจจัยค่าตอบแทนสูงที่สุดลงมาตามลำดับดังนี้

1. ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 18.7744$)
2. ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 18.7500$)
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 18.1037$)
4. การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 18.0671$)
5. ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 17.7561$)
6. ผลประโยชน์แก่บุคคล ($\bar{X} = 17.7256$)
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 16.1097$)
8. ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 14.9146$)
9. การบังคับบัญชา ($\bar{X} = 13.9878$)
10. นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 13.4939$)

อาจารย์กลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 46 คน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจัยจริงใจและปัจจัยค่าตอบแทนสูงที่สุดลงมาตามลำดับดังนี้

1. ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 17.6087$)
2. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 16.8913$)
3. ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 16.5652$)
4. ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 16.3696$)
5. การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 16.3478$)
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 14.5652$)
7. ผลประโยชน์แก่บุคคล ($\bar{X} = 14.3043$)
8. ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 12.1739$)
9. การบังคับบัญชา ($\bar{X} = 11.1304$)
10. นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 10.8043$)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของอาจารย์กลุ่มที่มีความพึงพอใจและกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจากข้อมูลปรากฏ เป็นที่น่าสังเกตว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยรูปร่างและปัจจัยคำจูงใจสอดคล้องกันใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้า ลักษณะของงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนองค์ประกอบที่อยู่ 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีความพึงพอใจกับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยรูปร่างและปัจจัยคำจูงใจปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01 ทุกองค์ประกอบ แสดงว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยรูปร่างและปัจจัยคำจูงใจมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยรูปร่างและปัจจัยคำจูงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้เป็น การทดสอบสมมุติฐานข้อ 2.1 ที่ตั้งไว้ว่า "อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและวุฒิปริญญาโทและเอก มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจัยรูปร่างและปัจจัยคำจูงใจไม่แตกต่างกัน" โดยผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มอาจารย์ตามวุฒิของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก (ในตารางที่ 4) แล้วหาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้ค่าสถิติ t-test สำหรับผลการทดสอบสมมุติฐานได้แสดงไว้ในตารางที่ 6



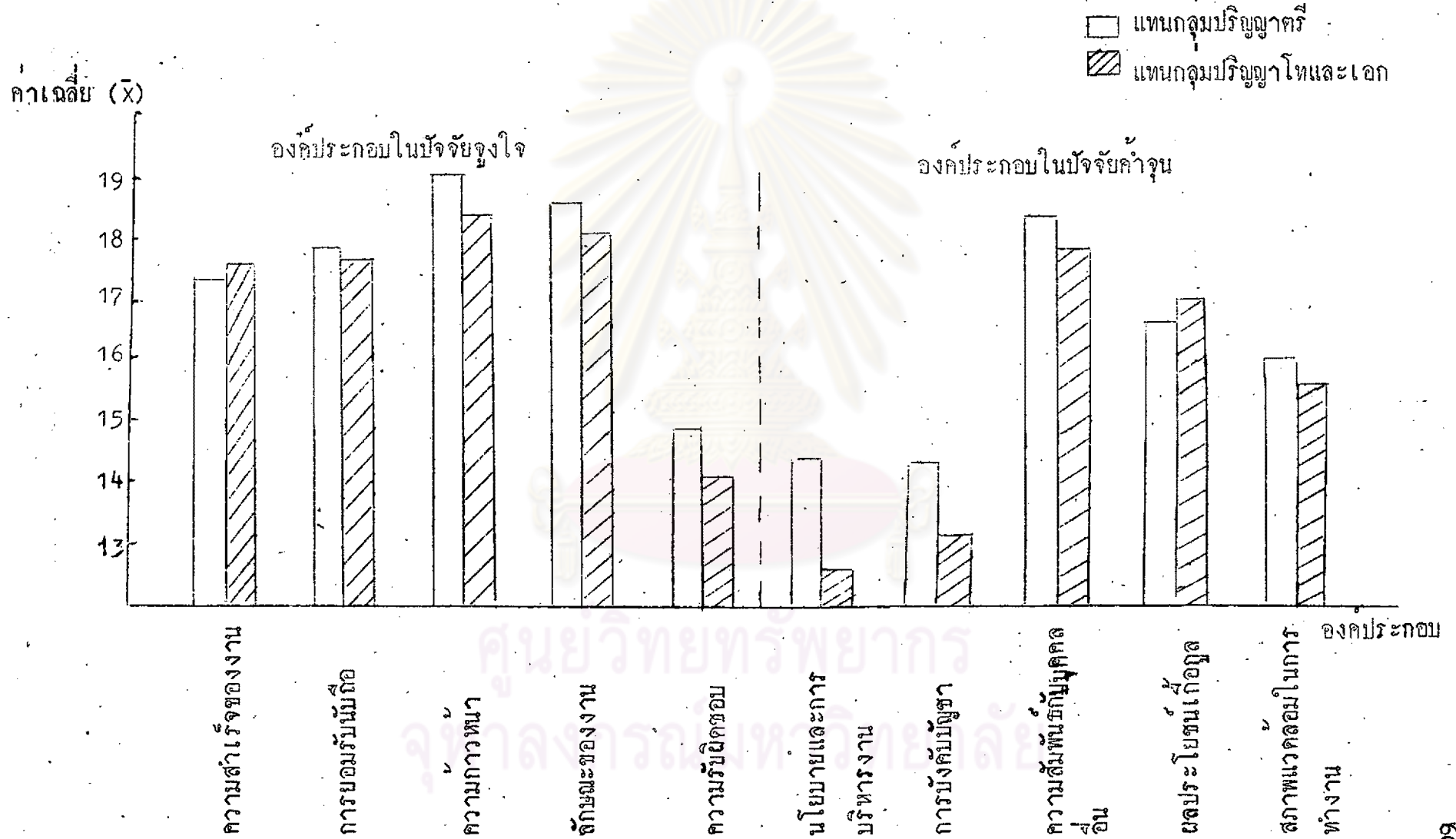
ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี กับกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัย จูงใจและปัจจัยค่าจูน

องค์ประกอบ	ปริญญาตรี (N = 47)		ปริญญาโท-เอก (N=173)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ก. องค์ประกอบในปัจจัยจูงใจ					
1. ความสำเร็จของงาน	17.3617	2.288	17.5607	2.353	-0.52
2. การยอมรับนับถือ	17.8085	2.374	17.7168	2.697	0.21
3. ความก้าวหน้า	19.1277	2.533	18.3873	2.448	1.82
4. ลักษณะของงาน	18.5319	2.765	18.1908	2.769	0.75
5. ความรับผิดชอบ	14.8511	3.217	14.1850	3.120	1.29
ข. องค์ประกอบในปัจจัยค่าจูน					
1. นโยบายและการบริหารงาน	14.4255	3.020	12.5607	3.090	3.69*
2. การบังคับบัญชา	14.3191	3.496	13.2428	4.182	1.62
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	18.2766	2.932	17.7861	2.174	1.27
4. ผลประโยชน์แก่บุคคล	16.6383	4.513	17.0347	3.824	-0.61
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	16.1702	3.422	15.7168	3.635	0.77

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้การเปรียบเทียบในตารางที่ 6 ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้นำมาแสดงเป็นแผนภูมิแท่งในรูปที่ 3 ดังต่อไปนี้

รูปที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก ที่มีต่อองค์ประกอบใน
ปัจจัยหัวใจและปัจจัยคำจูน



จากตารางที่ 6 และรูปที่ 3 แสดงว่า

อาจารย์กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีจำนวน 47 คน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจัยจริงใจและปัจจัยค่าจุนตามค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาตามลำดับดังนี้

1. ความก้าวหน้า	($\bar{X} = 19.1277$)
2. ลักษณะของงาน	($\bar{X} = 18.5319$)
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	($\bar{X} = 18.2766$)
4. การยอมรับนับถือ	($\bar{X} = 17.8085$)
5. ความสำเร็จของงาน	($\bar{X} = 17.3617$)
6. ผลประโยชน์แก่ลูก	($\bar{X} = 16.6383$)
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	($\bar{X} = 16.1702$)
8. ความรับผิดชอบ	($\bar{X} = 14.6511$)
9. นโยบายและการบริหารงาน	($\bar{X} = 14.4255$)
10. การบังคับบัญชา	($\bar{X} = 14.3191$)

อาจารย์กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาโทและเอกจำนวน 173 คน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจัยจริงใจและปัจจัยค่าจุนตามค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาตามลำดับดังนี้

1. ความก้าวหน้า	($\bar{X} = 18.3873$)
2. ลักษณะของงาน	($\bar{X} = 18.1908$)
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	($\bar{X} = 17.7861$)
4. การยอมรับนับถือ	($\bar{X} = 17.7168$)
5. ความสำเร็จของงาน	($\bar{X} = 17.5607$)
6. ผลประโยชน์แก่ลูก	($\bar{X} = 17.0347$)
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	($\bar{X} = 15.7168$)
8. ความรับผิดชอบ	($\bar{X} = 14.1850$)
9. การบังคับบัญชา	($\bar{X} = 13.2428$)
10. นโยบายและการบริหารงาน	($\bar{X} = 12.5607$)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของอาจารย์ในกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีและกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาโท และเอวกจากข้อมูลที่ปรากฏ เป็นที่น่าสังเกตว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในองค์ประกอบ บังคับจูงใจและบังคับค่าจูนสอคคลงกัน ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนองค์ประกอบ 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาโทและเอกในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจและบังคับค่าจูน ปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบนโยบายและการบริหารงาน (กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรี $\bar{x} = 14.4255$, กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก $\bar{x} = 12.5607$) ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01 แสดงว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความพึงพอใจในองค์ประกอบนโยบายและการบริหารงานมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ กับกลุ่มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่า ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และ ศาสตราจารย์ ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและบังคับค่าจูน

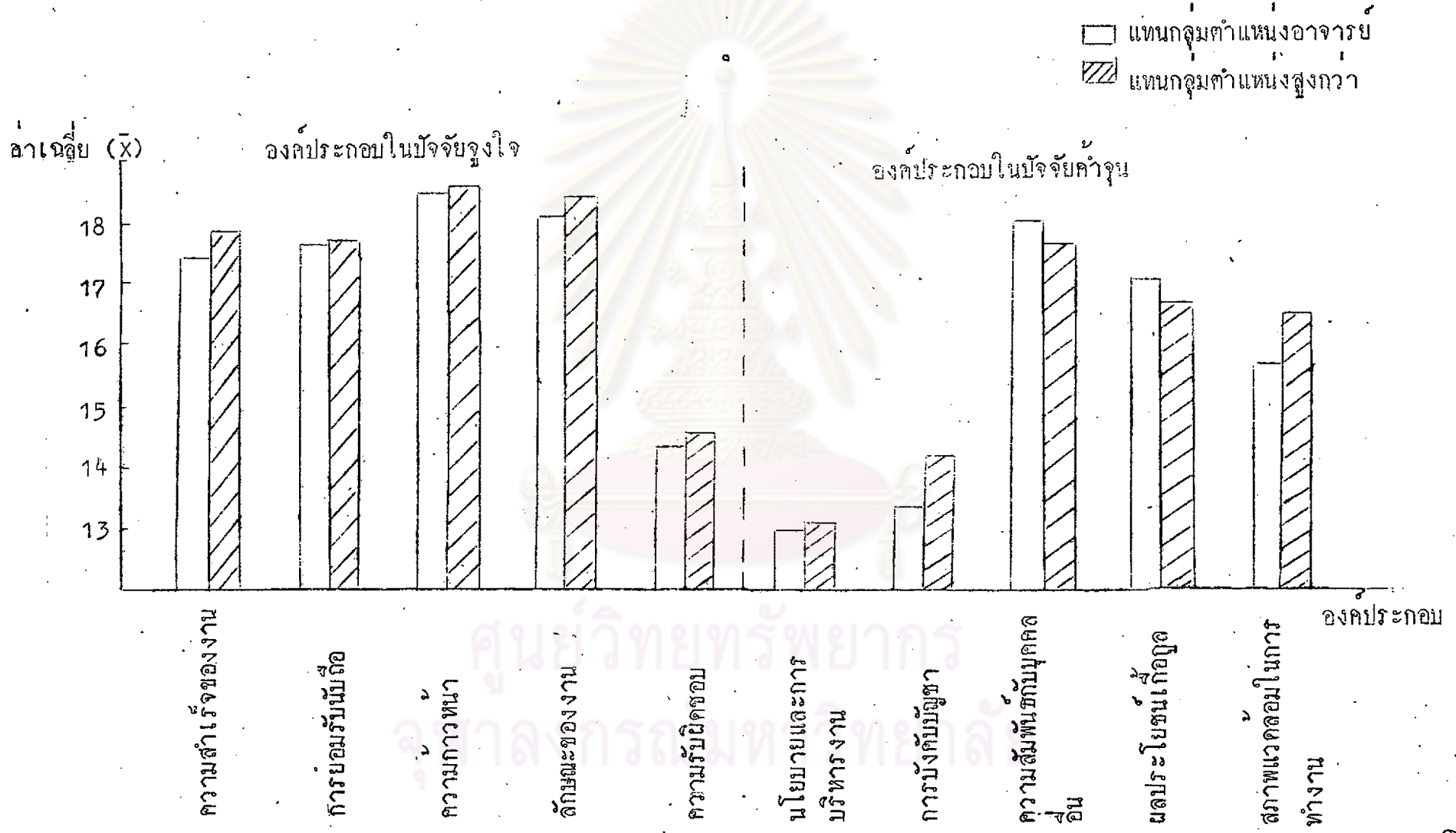
การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้เป็นการทดสอบสมมุติฐาน ข้อ 2.2 ที่ตั้งไว้ว่า "อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์และตำแหน่งสูงกว่า มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและบังคับค่าจูนไม่แตกต่างกัน" โดยผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มอาจารย์ตามตำแหน่งทางวิชาการของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์กับกลุ่มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่า (ในตารางที่ 4) แล้วหาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้ค่าสถิติ t-test สำหรับผลการทดสอบสมมุติฐานได้แสดงไว้ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่ง
อาจารย์กับกลุ่มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่า ที่มีต่อองค์ประกอบใน
ปัจจัยจริงใจและปัจจัยค่าจูน

องค์ประกอบ	ตำแหน่งอาจารย์ (N= 180)		ตำแหน่งสูงกว่า (N= 40)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ก. องค์ประกอบในใจจริงใจ					
1. ความสำเร็จของงาน	17.4389	2.345	17.8750	2.289	-1.07
2. การยอมรับนับถือ	17.7167	2.624	17.3250	2.669	-0.24
3. ความก้าวหน้า	18.5278	2.538	18.6250	2.227	-0.22
4. ลักษณะของงาน	18.2333	2.783	18.4000	2.716	-0.34
5. ความรับผิดชอบ	14.2667	3.119	14.6000	3.288	-0.61
ข. องค์ประกอบในปัจจัยค่าจูน					
1. นโยบายและการบริหาร งาน	12.9500	3.140	13.0000	3.305	-0.09
2. การบังคับบัญชา	13.3111	4.066	14.2000	4.014	-1.25
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	17.9556	2.400	17.6000	1.823	0.86
4. ผลประโยชน์เกื้อกูล	17.0333	3.991	16.5750	3.922	1.04
5. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	15.6833	3.562	16.4000	3.692	-1.14

เพื่อให้การเปรียบเทียบในตารางที่ 7 ชัดเจนยิ่งขึ้นจึงได้นำมาแสดงเป็นแผนภูมิแท่ง
ในรูปที่ 4 ดังต่อไปนี้

รูปที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์กับกลุ่มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่า ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน



จากตารางที่ 7 และรูปที่ 4 แสดงว่า

อาจารย์กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์จำนวน 150 คน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจุบันใจและปัจจัยค่าจนตามความเฉลี่ยสูงสุดลงมาตามลำดับดังนี้

1. ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 18.5278$)
2. ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 18.2333$)
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 17.9556$)
4. การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 17.7167$)
5. ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 17.4389$)
6. ผลประโยชน์แก่บุคคล ($\bar{X} = 17.0533$)
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 15.6833$)
8. ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 14.2667$)
9. การบังคับบัญชา ($\bar{X} = 13.3111$)
10. นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 12.9500$)

อาจารย์กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่า จำนวน 40 คน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจุบันใจและปัจจัยค่าจนตามความเฉลี่ยสูงสุดลงมาตามลำดับดังนี้

1. ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 18.6250$)
2. ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 18.4000$)
3. ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 17.8750$)
4. การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 17.8250$)
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 17.6000$)
6. ผลประโยชน์แก่บุคคล ($\bar{X} = 16.5750$)
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 16.4000$)
8. ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 14.6000$)
9. การบังคับบัญชา ($\bar{X} = 14.2000$)
10. นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 13.0000$)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของอาจารย์กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์และกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่าจากข้อมูลที่ปรากฏ เป็นที่น่าสังเกตว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงสอดคล้องกัน ใน 2 ลำดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้าและลักษณะของงาน ส่วนองค์ประกอบที่อยู่ 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์กับกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่าในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกองค์ประกอบ แสดงว่าอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงไม่แตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่ประกอบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่ำกว่า 6 ปีและ 6 ปีขึ้นไป ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง

การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2.3 ที่ตั้งไว้ว่า "อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยต่ำกว่า 6 ปีและ 6 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงไม่แตกต่างกัน" โดยผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มอาจารย์ตามประสบการณ์ในการทำงานของนตอแบบสอบถามออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มต่ำกว่า 6 ปี (ประสบการณ์น้อย) กับกลุ่ม 6 ปีขึ้นไป (ประสบการณ์มาก) (ในตารางที่ 4) แล้วหาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้สถิติ t-test สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานได้แสดงไว้ในตารางที่ 8

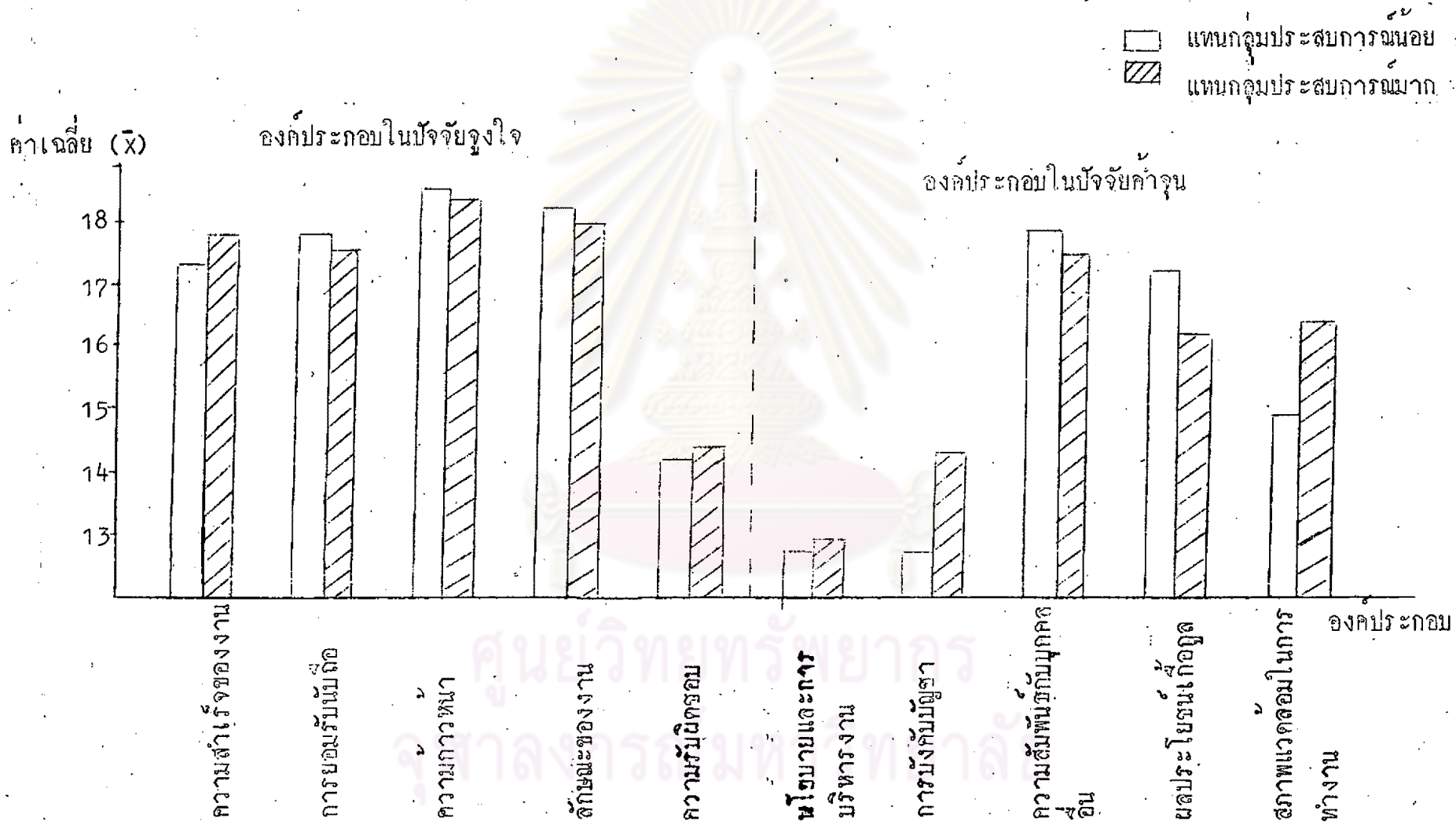
ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์
น้อยกับกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัย
จิตใจและปัจจัยคำจูน

องค์ประกอบ	ประสบการณ์น้อย (N=127)		ประสบการณ์มาก (N=93)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ก. องค์ประกอบในปัจจัยจิตใจ					
1. ความสำเร็จของงาน	17.2835	2.363	17.8387	2.271	-1.75
2. การยอมรับนับถือ	17.8268	2.658	17.6129	2.592	0.60
3. ความก้าวหน้า	18.6378	2.596	18.4193	2.319	0.64
4. ลักษณะของงาน	18.3779	2.814	18.1075	2.705	0.72
5. ความรับผิดชอบ	14.2520	3.249	14.4301	3.012	-0.41
ข. องค์ประกอบในปัจจัยคำจูน					
1. นโยบายและการบริหาร งาน	12.8898	3.110	13.0538	3.248	-0.38
2. การบังคับบัญชา	12.7795	3.869	14.4194	4.148	-3.01*
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	18.0551	2.620	17.6667	1.936	1.21
4. ผลประโยชน์แก่บุคคล	17.3543	3.935	16.3978	3.981	1.77
5. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	15.1890	3.679	16.6667	3.291	-3.08*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้การเปรียบเทียบในตารางที่ 8 ชัดเจนยิ่งขึ้นจึงได้นำแสดงเป็นแผนภูมิแท่ง
ในรูปที่ 5 ดังต่อไปนี้

รูปที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกับกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก ที่มีต่อองค์ประกอบ
ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน



จากตารางที่ 8 และรูปที่ 5 แสดงว่า

อาจารย์กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยจำนวน 127 คน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ
ในปัจจุบันใจและปัจจัยคำจุนตามค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาตามลำดับดังนี้

1. ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 18.6378$)
2. ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 18.3779$)
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 18.0551$)
4. การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 17.8268$)
5. ผลประโยชน์แก่บุคคล ($\bar{X} = 17.3543$)
6. ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 17.2835$)
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 15.1890$)
8. ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 14.2520$)
9. นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 12.8898$)
10. การบังคับบัญชา ($\bar{X} = 12.7795$)

อาจารย์กลุ่มที่มีประสบการณ์มากจำนวน 93 คน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ
ในปัจจุบันใจและปัจจัยคำจุนตามค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาตามลำดับดังนี้

1. ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 18.4193$)
2. ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 18.1075$)
3. ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 17.8387$)
4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 17.6667$)
5. การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 17.6129$)
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 16.6667$)
7. ผลประโยชน์แก่บุคคล ($\bar{X} = 16.2978$)
8. ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 14.4301$)
9. การบังคับบัญชา ($\bar{X} = 14.4194$)
10. นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 13.0538$)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของอาจารย์กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยและกลุ่มที่มีประสบการณ์

มากกว่าขอมูลที่ปรากฏ เป็นที่น่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงสอคคลองกันใน 2 ลำดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้าและลักษณะของงาน ส่วนองค์ประกอบที่อยู่ 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกับกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบการบังคับบัญชา (กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย $\bar{X} = 12.7795$; กลุ่มที่มีประสบการณ์มาก $\bar{X} = 14.4194$) และองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน (กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย $\bar{X} = 15.1890$, กลุ่มที่มีประสบการณ์มาก $\bar{X} = 16.6667$) ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01 แสดงว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจในองค์ประกอบการบังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต

ภาคใหญ่กับกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจ

การวิเคราะห์ขอมูลในข้อนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2.4 ที่ตั้งไว้ว่า

"อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่และวิทยาเขตปัตตานี มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจไม่แตกต่างกัน" โดยผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มอาจารย์ตามสังกัดวิทยาเขตของเขตอบแบบสอบถามออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่กับกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี (ในตารางที่ 4) แล้วหาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้สถิติ t-test สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานได้แสดงไว้ในตารางที่ 9

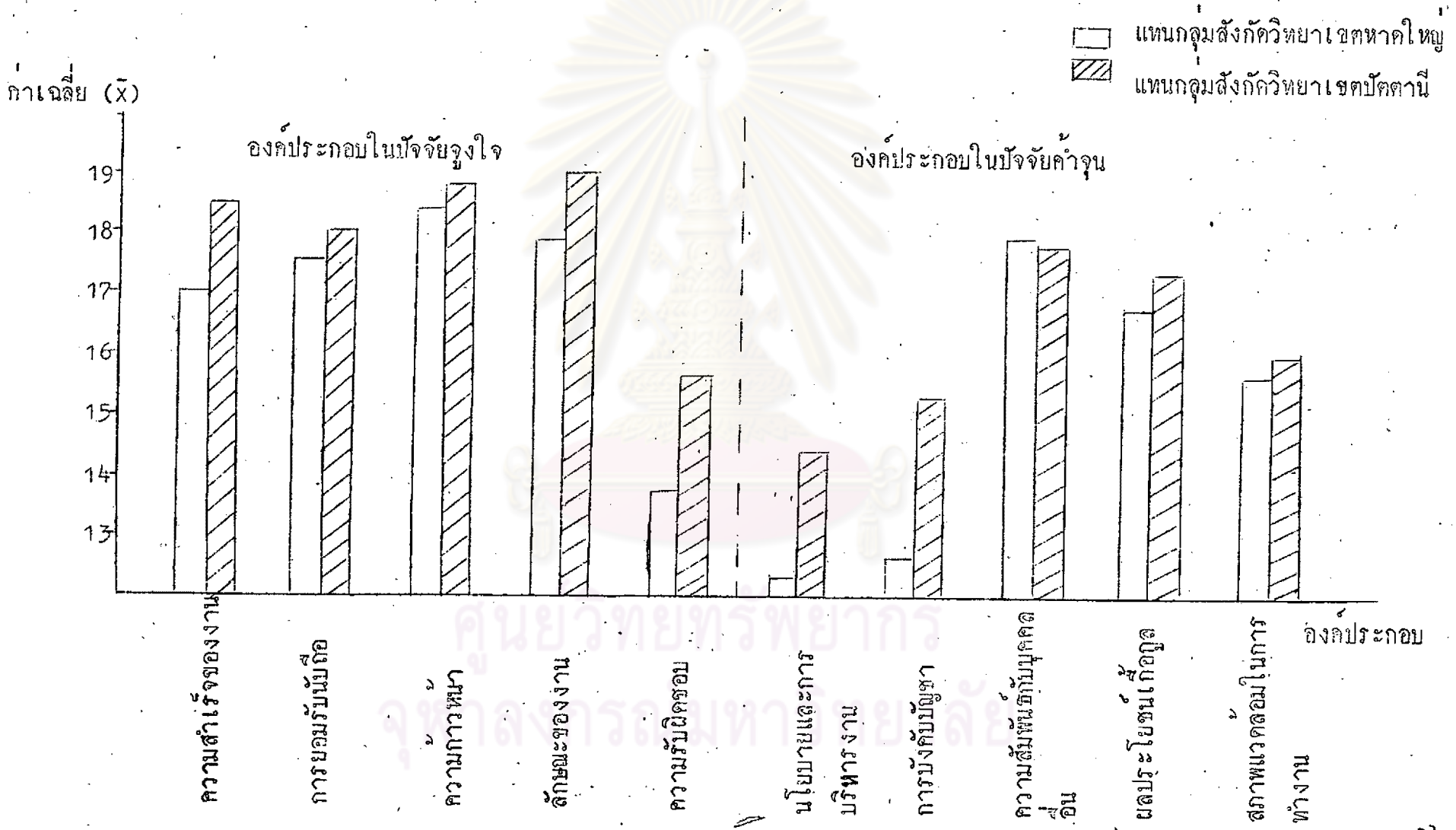
ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต
หาดใหญ่กับกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี ที่มีต่อองค์ประกอบ
ในปัจจุบันและปัจจัยคำจน

องค์ประกอบ	วิทยาเขตหาดใหญ่ (N = 156)		วิทยาเขตปัตตานี (N = 64)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ก. องค์ประกอบในปัจจุบัน					
1. ความสำเร็จของงาน	17.1090	2.304	18.5156	2.116	-4.21*
2. การยอมรับนับถือ	17.6090	2.713	18.0469	2.393	-1.12
3. ความก้าวหน้า	18.4231	2.558	18.8438	2.269	-1.14
4. ลักษณะของงาน	17.9551	2.725	19.0156	2.740	-2.62*
5. ความรับผิดชอบ	13.7564	3.311	15.7188	2.156	-4.37*
ข. องค์ประกอบในปัจจุบัน					
1. นโยบายและการบริหาร งาน	12.3397	3.157	14.4688	2.643	-4.75*
2. การบังคับบัญชา	12.7308	3.939	15.2813	3.807	-4.40*
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	17.9295	2.391	17.7969	2.290	0.38
4. ผลประโยชน์เกื้อกูล	16.7692	4.108	17.3906	3.619	-1.11
5. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	15.7244	3.613	16.0313	3.545	-0.58

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้การเปรียบเทียบในตารางที่ 9 ชัดเจนยิ่งขึ้นจึงได้นำแสดงเป็นแผนภูมิแท่ง
ในรูปที่ 6 ดังต่อไปนี้

รูปที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่กับกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยรูปร่างและปัจจัยคำจูน



จากตารางที่ 9 และรูปที่ 6 แสดงว่า

อาจารย์กลุ่มที่สังกัดวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มหาสารคามจำนวน 156 คน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจุบันใจและปัจจัยค่าจุนตามค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาตามลำดับดังนี้

1. ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 18.4231$)
2. ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 17.9551$)
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 17.9295$)
4. การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 17.6090$)
5. ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 17.1090$)
6. ผลประโยชน์แก่บุคคล ($\bar{X} = 16.7692$)
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 15.7244$)
8. ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 13.7564$)
9. การบังคับบัญชา ($\bar{X} = 12.7308$)
10. นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 12.3397$)

อาจารย์กลุ่มที่สังกัดวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มหาสารคามจำนวน 64 คน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในปัจจุบันใจและปัจจัยค่าจุนตามค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาตามลำดับดังนี้

1. ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 19.0156$)
2. ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 18.8438$)
3. ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 18.5156$)
4. การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 18.0469$)
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 17.7969$)
6. ผลประโยชน์แก่บุคคล ($\bar{X} = 17.3906$)
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 16.0313$)
8. ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 15.7188$)
9. การบังคับบัญชา ($\bar{X} = 15.2813$)
10. นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 14.4688$)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของอาจารย์ในกลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่และกลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานีจากข้อมูลที่ปรากฏ เป็นที่น่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจริงใจและปัจจัยคำจูงสอคคลงกัน ใน 2 ลำดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้าและลักษณะของงาน ส่วนองค์ประกอบที่อยู่ 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่กับกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานีในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยจริงใจและปัจจัยคำจูง ปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในองค์ประกอบ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลประโยชน์เกื้อกูล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สำหรับองค์ประกอบความสำเร็จของงาน (กลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่ $\bar{x} = 17.1090$, กลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี $\bar{x} = 18.5156$) ลักษณะของงาน (กลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่ $\bar{x} = 17.9551$, กลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี $\bar{x} = 19.0156$) ความรับผิดชอบ (กลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่ $\bar{x} = 13.7564$, กลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี $\bar{x} = 15.7188$) การบังคับบัญชา (กลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่ $\bar{x} = 12.7308$, กลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี $\bar{x} = 15.2813$) นโยบายและการบริหารงาน (กลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่ $\bar{x} = 12.3397$, กลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี $\bar{x} = 14.4688$) ปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01 แสดงว่ากลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานีมีความพึงพอใจในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน มากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตภาคใหญ่ จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.6 การทดสอบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบในปัจจัยจริงใจและปัจจัยคำจูง

การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้เป็นการทดสอบสมมุติฐาน ข้อ 3 ที่ตั้งไว้ว่า

"ไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบในปัจจุบันใจและปัจจัยคำจูน" โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในแต่ละคู่ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานได้แสดงไว้ในตารางที่ 10 (หน้า 76)

จากตารางที่ 10 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยใจใจและปัจจัยคำจูนแล้ว ปรากฏว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01 ($r = .5813 - .1778$) แสดงว่าแต่ละคู่มีความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กัน มีอิทธิพลซึ่งกันและกันและเป็นไปในทางเดียวกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นเจ็ดคู่ต่อไปที่ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งได้แก่องค์ประกอบ การบังคับบัญชา กับความสำเร็จของงาน การบังคับบัญชากับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.7 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยใจใจกับกลุ่มปัจจัยคำจูน

การวิเคราะห์หาค่าในข้อนี้เป็นารทดสอบสมมติฐาน ข้อ 4 ที่ตั้งไว้ว่า "ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มปัจจัยใจใจกับกลุ่มปัจจัยคำจูน" โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกลุ่มปัจจัยใจใจกับกลุ่มปัจจัยคำจูนโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

จากผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่ม คือกลุ่มปัจจัยใจใจกับกลุ่มปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01 คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.5733 แสดงว่ากลุ่มปัจจัยทั้งสองมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีอิทธิพลซึ่งกันและกันและเป็นไปในทางเดียวกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 10 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบในปัจจัยมุ่งใจและปัจจัยค้ำจุน

องค์ประกอบ	องค์ประกอบในปัจจัยมุ่งใจ					องค์ประกอบในปัจจัยค้ำจุน				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ก. องค์ประกอบในปัจจัยมุ่งใจ										
1. ความสำเร็จของงาน	1.0000									
2. การยอมรับนับถือ	0.5813*	1.0000								
3. ความก้าวหน้า	0.4666*	0.4239*	1.0000							
4. ลักษณะของงาน	0.5344*	0.3931*	0.4910*	1.0000						
5. ความรับผิดชอบ	0.3510*	0.3316*	0.2317*	0.3896*	1.0000					
ข. องค์ประกอบในปัจจัยค้ำจุน										
1. นโยบายและการบริหารงาน	0.3033*	0.2933*	0.2940*	0.3218*	0.5210*	1.0000				
2. การบังคับบัญชา	0.1478	0.1637	0.1778*	0.2401*	0.4843*	0.4633*	1.0000			
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.3187*	0.3891*	0.3828*	0.1998*	0.1840*	0.2658*	0.1690	1.0000		
4. ผลประโยชน์แก่บุคคล	0.2916*	0.5106*	0.2572*	0.2551*	0.4839*	0.3769*	0.2931*	0.3177*	1.0000	
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.0982	0.1261	-0.0024	0.1803*	0.3186*	0.2890*	0.5231*	0.1574	0.1925*	1.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม เขียนสิ่งที่ทำให้พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมาอย่างละ 5 ข้อ แล้วผู้วิจัยได้รวมสิ่งที่อาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันเข้าเป็นเรื่องเดียวกันและได้แสดงจำนวนผู้มีความเห็นในแต่ละเรื่องพร้อมทั้งได้จำแนกสิ่งที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ตามปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจุน ใน 10 ลำดับแรกไว้ด้วย ดังปรากฏในตารางที่ 11 และ 12

ตารางที่ 11 สิ่งที่ทำให้อาจารย์ในวิทยาเขตภาคใหญ่พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานและจำนวนผู้ตอบในแต่ละข้อ

พึงพอใจ	จำนวนผู้ตอบ	ไม่พึงพอใจ	จำนวนผู้ตอบ
1. มีอิสระในการทำงาน (จุงใจ)	66	1. สวัสดิการไม่ดี (ค่าจุน)	50
2. ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยเงียบสงบ อากาศดี ไม่แออัดและสะดวกในการไปทำงาน (ค่าจุน)	63	2. ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เช่น ที่ทำงานที่พนักงานนิสิต หนังสือ ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์ต่าง ๆ ฯลฯ (ค่าจุน)	46
3. มีเพื่อนและผู้ร่วมงานที่ดี (ค่าจุน)	45	3. ไขระบบราชการมากเกินไปทำให้งานล่าช้า ระบบการบริหารไม่เหมาะสมกับงานของมหาวิทยาลัย (ค่าจุน)	35
4. ใดทำงานตามความรู้ความสามารถ (จุงใจ)	41	4. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม ละเลยต่อหน้าที่ ขาดความเข้าใจ (ค่าจุน)	29
5. มีสวัสดิการดี (ค่าจุน)	22		
6. ใดทำงานที่เป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยและสังคม (จุงใจ)	21		
7. มีผู้บังคับบัญชาที่ดี (ค่าจุน)	20		
8. มีความก้าวหน้าในวิชาการและวิชาชีพ (จุงใจ)	19		

ตารางที่ 11 (ต่อ)

พึงพอใจ	จำนวน ผู้ตอบ	ไม่พึงพอใจ	จำนวน ผู้ตอบ
9. งานทนาย ไต่เบกเบิกงานใหม่ และไต่ประสมการณ (จูงใจ)	14	5. ผู้บริหารไม่มีความรู้และทักษะใน การบริหารและไม่มีความจริงใจ (คำจูน)	27
10. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ เรียนการสอน เช่น ที่ทำงาน ที่ฝึกงานนิสิต หนังสือ หอง- ปฏิบัติการ อุปกรณ์ต่าง ๆ ฯลฯ (คำจูน)	14	6. อัตราเงินเดือนต่ำแต่ค่าครองชีพ สูง (คำจูน)	27
11. นิสิตเรียนรอย ตั้งใจเรียนและ ประสบความสำเร็จ	13	7. เจาหน้าที่ไม่มีคุณภาพ ความ บกพร่องของฝ่ายบริการ (คำจูน)	25
12. ไต่รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและสังคม	13	8. ความไม่รับผิดชอบและเห็นแก่ตัว ในการทำงานของอาจารย์และ หน่วยงาน (คำจูน)	21
13. ไต่ทำงานในภูมิภาคของตัวเอง	12	9. วิชาการและระบบบริหารผูกพันอยู่ กับส่วนกลาง (กรุงเทพฯ) ทำให้ เสียเปรียบมหาวิทยาลัยในส่วน กลาง (คำจูน)	20
14. เป็นมหาวิทยาลัยใหม่ในภูมิภาค และอยู่ไกลมหาวิทยาลัย ต่างประเทศ	8	10. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งชนชั้น (คำจูน)	19
15. มีผู้บริหารที่ดี	4	11. การบริหารงานแบบเผด็จการและ ไม่มีการวางแผน	16
16. มีเสรีภาพทางวิชาการ	2	12. ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาการและ วิชาชีพ	16
17. มีความปลอดภัย	2	13. งานหนัก	14
18. ไต่เข้าร่วมกิจกรรมที่ชอบ	2		
19. ไต่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างอาจารย์และนิสิต	2		

ตารางที่ 11 (ต่อ)

พึงพอใจ	จำนวน ผู้ตอบ	ไม่พึงพอใจ	จำนวน ผู้ตอบ
20. การทำงานประสบความสำเร็จ	2	14. นโยบายของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานไม่แน่นอน	11
21. งานที่ทำมีความสำคัญ	2	15. ต้องทำงานธุรการมากเกินไป	7
22. นโยบายของมหาวิทยาลัยชัดเจน	1	16. งบประมาณจำกัด การจัดแบ่งมียุติธรรมและใช้ไปในทางไม่เกิดประโยชน์	7
23. ได้อยู่ใกล้ชีวิตครอบครัว	1	17. ไม่มีความปลอดภัย	5
24. มีโอกาสในการพัฒนาบุคลากร	1	18. ไม่มีบรรยากาศทางวิชาการ	5
25. ได้ช่วยแก้ปัญหาให้แก่สังคม	1	19. การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆไม่ดี	4
26. มีรายได้พอสมควร	1	20. ความไม่เป็นธรรมระหว่างภาควิชาและคณะ	4
		21. ไม่ได้ทำงานตามความถนัด	4
		22. ความไม่เข้าใจและไม่มีเหตุผลของผู้อำนวยการ	4
		23. การเมืองระดมมหาวิทยาลัยมีมาก	2
		24. สังคมในมหาวิทยาลัยแคบ	2
		25. มหาวิทยาลัยให้ความสนใจต่อชุมชนภายนอกน้อย	2
		26. ขาดผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ	1
		27. มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการการเรียนการสอน	1

ตารางที่ 11 (ต่อ)

พึงพอใจ	จำนวน ผู้ตอบ	ไม่พึงพอใจ	จำนวน ผู้ตอบ
		28. การประชุมมีมากเกินไปแต่ทฤษฎี	1
		29. ไม่มีที่ปรึกษา	1
		30. งานบริหารไม่นับเป็นผลงานทางวิชาการ	1
		31. การแสดงความสามารถอยู่ในวงจำกัด	1
		32. การประเมินค่าการทำงานควย วุฒิการศึกษา	1
		33. ไม่ทราบหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่แน่นอน	1
		34. ชั่วโมงสอนมีน้อย	1
		35. นิสิตไม่ให้ความสนใจในวิชาที่สอน	1
		36. ถูกผูกมัดโดยการไร้ทุน	1

ศูนย์วิจัยและพัฒนา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 สิ่งที่ทำให้อาจารย์ในวิทยาเขตปัตตานีพึงพอใจและไม่พึงพอใจใน
การปฏิบัติงานและจำนวนผู้ตอบในแต่ละขอ

พึงพอใจ	จำนวน ผู้ตอบ	ไม่พึงพอใจ	จำนวน ผู้ตอบ
1. มีเพื่อนและผู้ร่วมงานที่ดี (คำจูน)	38	1. ผู้บริหารไม่มีความรู้และทักษะใน การบริหารและไม่มีความจริงใจ (คำจูน)	15
2. มีอิสระในการทำงาน (จูงใจ)	31	2. การบริหารแบบเผด็จการและไม่มี การวางแผน (คำจูน)	15
3. ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยเงียบสงบ อากาศดี ไม่แออัดและสะดวก ในการไปทำงาน (คำจูน)	18	3. ความไม่รับผิดชอบและเห็นแก่ตัวใน การทำงานของอาจารย์และ หน่วยงาน (คำจูน)	13
4. ใคทำงานตามความรู้ความ สามารถ (จูงใจ)	16	4. การมีมหาวิทยาลัย 2 วิทยาเขต ทำให้เกิดความรู้สึกแบ่งแยก ขาด ความร่วมมือระหว่างวิทยาเขต และไม่ได้รับการเอาใจใส่จาก ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเท่าที่ควร (คำจูน)	12
5. มีผู้บังคับบัญชาที่ดี (คำจูน)	12	5. สวัสดิการไม่ดี (คำจูน)	11
6. มีความก้าวหน้าในวิชาการและ วิชาชีพ (จูงใจ)	10	6. ใช้ระบบราชการมากเกินไปทำให้ งานล่าช้า ระบบการบริหารไม่ เหมาะกับงานของมหาวิทยาลัย (คำจูน)	9
7. ใคทำงานที่เป็นประโยชน์แก่ มหาวิทยาลัยและสังคม (จูงใจ)	8	7. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก (คำจูน)	8
8. นิสิตเรียบร้อย ตั้งใจเรียนและ ประสบความสำเร็จ (จูงใจ)	7		
9. ใครับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและสังคม (จูงใจ)	7		
10. มีสวัสดิการที่ดี (คำจูน)	5		
11. มีเสรีภาพทางวิชาการ	4		
12. มีความมั่นคงและปลอดภัย	4		

ตารางที่ 12 (ต่อ)

พึงพอใจ	จำนวน ผู้ตอบ	ไม่พึงพอใจ	จำนวน ผู้ตอบ
13. โดดเด่นเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์และนิสิต	4	8. ไม่มีบรรยากาศทางวิชาการ (คำจน)	7
14. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เช่น ที่ทำงาน ที่ฝึกงาน นิสิต หนังสือ ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์ต่าง ๆ ฯลฯ	4	9. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม สะเลยในหน้าที่และขาดความเข้าใจ (คำจน)	7
15. โดดทำงานในภูมิภาคของตัวเอง	3	10. ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เช่น ที่ทำงาน ที่ฝึกงาน นิสิต หนังสือ ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์ต่าง ๆ ฯลฯ	7
16. งานทาทาย ไคบุกเบิกงานใหม่	2	11. งบประมาณจำกัด	6
17. ภาระงานพอเหมาะ	1	12. ไม่มีความปลอดภัยในท้องถิ่น	6
18. งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญ	1	13. ความไม่มีระเบียบวินัยของอาจารย์ ข้าราชการ คนงาน และนิสิต	6
19. การทำงานประสบความสำเร็จ	1	14. เจ้าหน้าที่ไม่มีคุณภาพ ความบกพร่องของฝ่ายบริการ	6
20. มีผู้บริหารที่ดี	1	15. งานหนัก	6
21. โดดทำงานในสถานที่เคยศึกษา	1	16. วิชาการและระบบบริหารผูกพันอยู่กับสวนกลาง (กรุงเทพฯ) ทำให้เสียเปรียบมหาวิทยาลัยในสวนกลาง	6

ตารางที่ 12 (ต่อ)

พึงพอใจ	จำนวน ผู้ตอบ	ไม่พึงพอใจ	จำนวน ผู้ตอบ
		17. ความไม่เป็นธรรมระหว่างภาค วิชาและคณะ	3
		18. การทำงานไม่ตรงกับความถนัด	3
		19. นโยบายของมหาวิทยาลัยและ หน่วยงานไม่แน่นอน	3
		20. ไม่มีการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย	2
		21. บริเวณมหาวิทยาลัยไม่มีการ ปรับปรุง	2
		22. การประชุมมีมากเกินไปมีแต่ทฤษฎี	2
		23. วิชาพื้นฐานบางวิชาบังคับนิสิต มากเกินไปและนิสิตให้ความสนใจ น้อย	2
		24. การทำงานไม่ประสานงานกัน	2
		25. ต้องทำงานธุรการมากเกินไป	1
		26. อัตราเงินเดือนต่ำแต่ค่าครองชีพสูง	1
		27. ปัญหาการจัดตารางการเรียน การสอน	1
		28. ความไม่เหมาะสมในการพิจารณา ตำแหน่งทางวิชาการ	1
		29. นิสิตยังมีนิสัยเป็นเด็ก	1
		30. จำนวนนิสิตที่สอนมากเกินไป	1

จากตารางที่ 11 และ 12 ปรากฏว่าสิ่งที่ทำให้อาจารย์ในวิทยาเขตภาคใหญ่และวิทยาเขตปัตตานีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกันใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยเจียมสงมา เพื่อนและร่วมงานที่ดี เมื่อพิจารณาสิ่งที่ทำให้อาจารย์พึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสองวิทยาเขต จากจำนวน 10 ลำดับแรก ปรากฏว่ามีทั้งที่เป็นองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ส่วนสิ่งที่ทำให้อาจารย์ในวิทยาเขตภาคใหญ่และวิทยาเขตปัตตานีไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานปรากฏว่าแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาสิ่งที่ทำให้อาจารย์ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสองวิทยาเขต จากจำนวน 10 ลำดับแรก ปรากฏว่าเป็นองค์ประกอบในปัจจัยค้ำจุนทั้งสิ้น ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแม้จะแยกจากกันอย่างเด่นชัดไม่ถือว่าปัจจัยใดเป็นตัวสร้าง ความพึงพอใจ และปัจจัยใดเป็นตัวเกี่ยวข้องกับ ความไม่พึงพอใจ แต่ข้อมูลที่ปรากฏก็เป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮอริส เบอร์ก์ประการหนึ่งว่า สิ่งที่สร้าง ความไม่พึงพอใจนั้นมักจะมา จากปัจจัยค้ำจุนเป็นส่วนใหญ่

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย