

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

การวิจัยผลของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ขอเสนอข้อมูลวิจัยในรูปตารางและความเรียงโดยแบ่งเป็นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม และหาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละปัจจัยในเรื่องงานดังรายละเอียดในตารางที่ 2-3

ตอนที่ 2 การทดสอบ Job Characteristic Model ดังรายละเอียดในตารางที่ 4-6

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เพื่อวัดผลลัพธ์จากการเกิดสภาวะทางจิตใจในแต่ละสภาวะ คือ รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย ความรับผิดชอบที่มีต่องานและการรับรู้ผลของการกระทำที่มีต่อระดับความพึงพอใจในงาน และระดับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 7-9

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา สายงาน และระดับตำแหน่ง ดังรายละเอียดในตารางที่ 10-16

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานและอายุกับปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 17-18

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจภายในในการทำงานและความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า โดยมีความต้องการความก้าวหน้า (GNS) และศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) เป็นตัวแปรอิสระ ดังรายละเอียดในตารางที่ 19-24

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างปานกลาง คือได้รับแบบสอบถามคืน 658 ฉบับจากการแจกแบบสอบถาม 1047 ฉบับ เท่ากับ 62.84% แต่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 603 ฉบับ คิดเป็น 57.59% มีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ด้วยการไม่ตอบแบบสอบถามทั้งฉบับ ตอบบ้างเป็นบางชุดคำถาม ตอบคำถามบางข้อในแต่ละชุดคำถาม รวม 55 ฉบับ คิดเป็น 5.25%

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างและประชากรตามตัวแปร

ลักษณะตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง (N = 603)		ประชากร (N = 4200)	
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	179	29.68	1261	30.02
หญิง	424	70.32	2939	69.98
วุฒิการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	5.97	708	16.86
ปริญญาตรี	320	53.07	1962	46.71
ปริญญาโท	154	25.54	927	22.07
ปริญญาเอก	93	15.42	603	14.36
สายงาน				
สาย ก.	170	28.19	1435	34.17
สาย ข.	187	31.01	1214	28.90
สาย ค.	246	40.80	1551	36.93
ระดับตำแหน่ง				
ระดับ 3-5	180	29.85	1867	44.45
ระดับ 6-7	317	52.57	1675	39.88
ระดับ 8-9	106	17.58	658	15.67

ตารางที่ 2 พบว่าในตัวแปรเพศ จำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนประชากรใกล้เคียงกัน ตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มใหญ่คือ ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีการตอบแบบสอบถามน้อยกว่ากลุ่มอื่น ตัวแปรสายงานพบว่า สัดส่วนของสาย ก ข ค ในตัวอย่างมีลักษณะไม่แตกต่างจากประชากรนัก ตัวแปรระดับตำแหน่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการกลุ่มระดับ 6-7 ซึ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าประชากร อย่างไรก็ตาม สัดส่วนของข้าราชการ ระดับ 8-9 อยู่ในจำนวนที่ใกล้เคียงกับประชากร

ในการวิจัยจิตวิทยาขององค์กร จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างจะตอบแบบสอบถามกลับมาประมาณ 50-60% และถ้าปัจจัยในกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจเหมือนกันในการตอบ-ไม่ตอบแบบสอบถามนั้น ข้อมูลจากการวิจัยนี้ยังคงเป็นประโยชน์อยู่

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงาน

ปัจจัย	\bar{X}	S.D	N	α	Range of Score
1. งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	5.56	1.02	603	0.61	1-7
2. งานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง	5.10	1.32	603	0.73	1-7
3. งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีค่าสำคัญ	5.93	0.93	603	0.64	1-7
4. งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ	5.30	1.15	603	0.69	1-7
5. งานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวงานเอง	5.45	0.92	603	0.59	1-7
6. งานที่ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.22	1.33	603	0.74	1-7
7. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	5.91	0.99	603	0.64	1-7
8. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย	5.94	0.73	603	0.47	1-7
9. ความรับผิดชอบต่องาน	6.16	0.59	603	0.57	1-7
10. การรับรู้ผลการกระทำ	5.05	0.91	603	0.50	1-7
11. ความพึงพอใจในงาน	5.13	1.01	603	0.70	1-7
12. แรงจูงใจภายในในการทำงาน	5.91	0.67	603	0.59	1-7
13. ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า	5.27	1.05	603	0.78	1-7
14. ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน	5.64	1.06	603	0.70	1-7
15. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	4.72	1.54	603	0.83	1-7
16. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	5.58	0.84	603	0.68	1-7
17. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา	5.02	1.39	603	0.91	1-7
18. ลักษณะของงานที่ชอบ	5.75	1.11	603	0.91	1-7
19. ลักษณะของงานที่เลือก	4.03	0.66	603	0.60	1-7

หมายเหตุ ข้อ 18 ปรับ Range of Score จาก 4-10 เป็น 1-7 โดยใช้ Score เดิมในแต่ละข้อ -3

ข้อ 19 ปรับ Range of Score จาก 1-5 เป็น 1-7 โดยใช้สูตร $Y = 1.5X - .5$

จากตารางที่ 3 การตอบแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่าง 603 ฉบับ ได้นำไปหาความเชื่อมั่นในแต่ละปัจจัย พบค่าความเชื่อมั่นไม่สูงนักคือ ค่าความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.7 มี 6 ปัจจัย ค่าความเชื่อมั่น 0.6-0.7 มี 8 ปัจจัยและค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่า 0.6 รวม 4 ปัจจัย สรุปได้ว่าควรมีการปรับปรุงแบบวัดในอนาคตหากทำวิจัยซ้ำ

ตอนที่ 2 การทดสอบ Job Characteristic Model ดังรายละเอียดในตารางที่ 4-6.

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณที่ยังไม่ปรับมาตรฐาน (b) และที่ปรับมาตรฐาน (β) ในสมการถดถอยโดยตัวแปรตามคือ การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย

	B	Std. Error	β	t	Sig
งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	0.10	0.03	0.13	3.27	0.00
งานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง	0.05	0.02	0.09	2.42	0.02
งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีค่าสำคัญ	0.25	0.03	0.32	7.85	0.00
ค่าคงที่	3.68	0.21		17.25	0.00

F = 39.933; Sig = 0.000 ; R = 0.408 , R² = 0.167 , Std Error = 0.668

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 3 คุณลักษณะร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายได้ร้อยละ 16.7 (R² = 0.167) และพบว่าทั้ง 3 คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อสภาวะทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P < .001) เรียงตามลำดับความสามารถในการอธิบายจากมากไปน้อยได้แก่ งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีค่าสำคัญ ($\beta=0.32$) งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย ($\beta = 0.13$) และงานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ($\beta = 0.09$)

นั่นคือ คุณลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 3 คุณลักษณะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hackman and Lawer (1971) Hackman and Oldham (1976) และ Turner and Lawronce (1965) ที่พบว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 3 เป็นตัวทำให้เกิดการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย เพราะเมื่อใดก็ตามที่คนต้องใช้ความสามารถและความชำนาญหลายๆ อย่าง ในการทำงานจนสำเร็จ ประสบการณ์เหล่านี้จะเป็นตัวบอกว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย และยิ่งต้องใช้ความสามารถและทักษะมากขึ้นเพียงใด ความหมายของงานสูงตามไปด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายของทักษะกับการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายเป็นเสมือนตัวเชื่อมภายในบุคคล ในเรื่องความสมบูรณ์ของตัวตนนั้นเมื่อคนต้องรับผิดชอบทำงานนั้นๆ คนเดียวตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ คนจะเกิดความห่วงใยในงานของตนเองมาก และเห็นว่างานที่ทำนั้นจะมีความหมายมากกว่าการทำงานเพียงบางส่วน เพราะผลของงานจะออกมาดีมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการทำงานของคนเพียงคนเดียว ส่วนความสำคัญของงานนั้น จะมีมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับของงานที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตของผู้อื่นทั้งด้านกายภาพและจิตใจ Hackman and Oldham (1980) คุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อสภาวะจิตใจการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อันดับ

แรก คือ งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีความสำคัญ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากภารกิจของมหาวิทยาลัยในด้านที่เกี่ยวกับการผลิตบัณฑิตหลายๆ สาขาวิชา เพื่อออกไปรับใช้สังคมนั้นเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของสถาบันการศึกษาที่ต้องผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพในทุกด้านตามเกณฑ์บัณฑิตที่พึงประสงค์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ประกอบกับการประกอบอาชีพของบัณฑิตในสาขาต่างๆ โดยเฉพาะสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ อันได้แก่ แพทย์ พยาบาล เกษษกร ทันตแพทย์ เป็นอาชีพที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของบุคคลอื่นทั้งทางด้านกายภาพและจิตใจ ผู้ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตเหล่านี้ย่อมมองเห็นได้ชัดเจนว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในขณะที่เดียวกับมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการบริการด้านสุขภาพอนามัยควบคู่กันไปในการให้การรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลทันตกรรม สถานปฏิบัติการ เกษษกรรมชุมชนของคณะเกษตรศาสตร์ ตลอดจนการจัดการดูแลผู้สูงอายุ การดูแลเด็กปฐมวัยของคณะพยาบาลศาสตร์ ภารกิจเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อชีวิตของบุคคลอื่นเป็นอย่างยิ่ง ในขณะที่บัณฑิตสาขาอื่นๆ ก็ต้องเป็นบัณฑิตมีคุณภาพที่ดีที่สามารถสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติด้วยการทำงานด้านผลิตบัณฑิตจึงต้องทำด้วยความรอบคอบใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่เพื่อให้เกิดผลดีที่สุด

ในส่วนของการใช้ทักษะที่หลากหลายและงานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเองมีอิทธิพลเป็นอันดับ 2 และ 3 นั้น อาจจะมาจากลักษณะงานของมหาวิทยาลัยที่มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคมและการบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นกิจกรรมที่ทำงานกันเป็นทีม มีการใช้ทักษะที่หลากหลายจากหลายๆ คนในทีมงานที่มีลักษณะของการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญของแต่ละคน โดยมีผู้ประสานให้เกิดความเชื่อมต่อเป็นกิจกรรมเดียวกัน เช่น การเรียนการสอนในแต่ละรายวิชาจะประกอบด้วยอาจารย์ผู้สอนที่เชี่ยวชาญในแต่ละประเด็นร่วมกันสอน นอกจากนี้ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมทั้งหลาย เช่นการรักษาพยาบาลเกิดจากการร่วมกันทำงานของคนหลายฝ่ายเช่นเดียวกับการเรียนการสอนก็เกิดจากการร่วมมือของหลายฝ่ายตั้งแต่การจัดเตรียมความพร้อมอุปกรณ์ ห้องเรียน การเรียนภาคปฏิบัติ การสอน การประเมินผล จนได้ผลผลิตตามประสงค์ ตลอดจนภารกิจอื่นเช่นการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมก็เช่นเดียวกัน จะมีการดำเนินการในลักษณะทีมงานอันเป็นที่รวมเอาผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในส่วนที่เกี่ยวข้องมารวมกันทำงานแต่อย่างไรก็ตามการทำงานที่ต้องการใช้ความหลากหลายของทักษะและความสมบูรณ์ของตัวงานก็ยังคงเป็นลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อสถานะทางจิตใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ระดับหนึ่งด้วย

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณที่ยังไม่ปรับมาตรฐาน (b) และที่ปรับมาตรฐาน (β) ในสมการถดถอยโดยตัวแปรตามคือความรับผิดชอบที่มีต่องาน

	B	Std. Error	β	t	Sig
งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ	0.10	0.02	0.20	4.88	0.00
ค่าคงที่	5.62	0.11		49.95	0.00

$F = 23.769$; $Sig = 0.000$; $R = 0.195$, $R^2 = 0.038$, $Std\ Error = 0.585$

จากตารางที่ 5 พบว่า งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ ($\beta = 0.20$) เป็นคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบที่มีต่องาน และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 3.8 ($R^2 = 0.038$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) แต่ความแปรปรวนที่อธิบายได้มีค่าน้อย

นั่นคือ คุณลักษณะของงานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบที่มีต่องานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hackman and Lawer (1971) Hackman and Oldham (1976) และ Turner and Lowronce (1965) (Work Redesign, 1980) ที่พบว่า คุณลักษณะของงานที่เป็นตัวผลักดันให้พนักงานรู้ถึงความรับผิดชอบของตนเองต่อผลของงานที่ออกมาคือ ความเป็นอิสระในการทำงานและตัดสินใจ อิสระในการคิดวิธีการทำงานด้วยตนเองและตัดสินใจในการทำงานของพนักงานเอง พนักงานจะมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมามากกว่าการทำตามคำสั่งหรือคู่มือการทำงาน สำหรับการงานในมหาวิทยาลัยนั้น อาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนและวิจัยก่อนข้างจะมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจได้ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการสายสนับสนุนที่ต้องทำตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ และประกอบกับการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยก่อนข้างมีอิสระในการทำงานมากกว่าส่วนราชการอื่นๆ เพราะอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเข้ามามีบทบาทต่อก่อนข้างน้อย

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณที่ยังไม่ปรับมาตรฐาน (b) และปรับมาตรฐาน (β)

ในสมการถดถอยโดยตัวแปรตามคือการรับรู้ผลของการกระทำ

	B	Std. Error	β	t	Sig
งานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับเรื่องข้อดี – ข้อควรปรับปรุง	0.48	0.04	0.49	13.58	0.00
ค่าคงที่	2.44	0.20		12.48	0.00

F = 184.460; Sig = 0.000 ; R = 0.485 , R² = 0.235 , Std Error = 0.796

จากตารางที่ 6 พบว่า งานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับเรื่องข้อดี-ข้อควรปรับปรุงเป็นคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลของการกระทำได้ถึงร้อยละ 23.5 (R² = 0.235) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(P< .001)

นั่นคือ งานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับเรื่องข้อดี – ข้อควรปรับปรุงเป็นคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลการกระทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hackman and Lawer (1971) Hackwan and Oldham (1976) และ Turner and Lowronce (1965) Hackman and Oldham (1980) ที่ได้กล่าวว่า การรับรู้ผลของการกระทำเป็นผลที่เกิดโดยตรงจากการรับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานของเขา อันดับแรกที่สำคัญที่สุด คือ รับรู้จากตัวงานเองเมื่อทำงานสำเร็จผลของงานจะเป็นตัวบอกว่าทำงานได้ดีเพียงใด อันดับสองคือ ผู้ร่วมงานที่เป็นหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน อันดับสามคือ คนอื่นๆ เช่นผู้รับบริการ เป็นต้น

ในส่วนของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์นั้นจะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานของคน ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการทุกคนจะถูกประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบของสำนักงานข้าราชการพลเรือนซึ่งกำหนดให้ประเมินปีละ 2 ครั้งเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบ กฎ กพ. พ.ศ. 2544 (นร.0708.3/ว 2 ลว 24 พ.ค. 2544) นอกจากนั้นแล้ว อาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนจะถูกประเมินการสอนจากนักศึกษา ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนข้าราชการสายสนับสนุนจะถูกประเมินโดยผู้รับบริการ ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ ข้าราชการ นักศึกษา ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการอยู่ตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน การรับรู้ผลของการกระทำจึงเกิดจากการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้ประเมินอย่างแท้จริงและมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้ดีขึ้นหลังจากได้ข้อมูล

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เพื่อวัดผลลัพธ์จากการเกิดสภาวะทางจิตใจในแต่ละสภาวะ คือ การรับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมาย ความรับผิดชอบที่มีต่องานและการรับรู้ผลของการกระทำที่มีต่อระดับความพึงพอใจในงาน และระดับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 7-9

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณที่ยังไม่ปรับมาตรฐาน (b) และที่ปรับมาตรฐาน (β) ในสมการถดถอยโดยตัวแปรตามคือความพึงพอใจในงาน

	B	Std. Error	β	t	Sig
การรับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมาย	0.34	0.06	0.24	5.63	0.00
ความรับผิดชอบที่มีต่องาน	0.13	0.07	0.08	1.79	0.07
การรับรู้ผลของการกระทำ	0.27	0.05	0.25	6.11	0.00
ค่าคงที่	0.92	0.40		2.30	0.02

F = 53.567; Sig = 0.000 ; R = 0.460 , $R^2 = 0.212$, Std Error = 0.895

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาวะทางจิตใจทั้ง 3 ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 21.2 ($R^2 = 0.212$) และพบว่ามี 2 สภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) การรับรู้ผลของการกระทำ ($\beta = 0.25$) และการรับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมาย ($\beta = 0.24$) มีอิทธิพลพอๆกัน ส่วนความรับผิดชอบที่มีต่องาน ($\beta = 0.08$) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ผลของการกระทำของบุคลากรและการรับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมาย มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งหมายถึงว่า ถ้าระดับการรับรู้ผลของการกระทำและการรับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมายมากขึ้นย่อมส่งผลให้ความพึงพอใจในงานมีมากขึ้นด้วย

ตารางที่ 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณที่ยังไม่ปรับมาตรฐาน (b)และที่ปรับมาตรฐาน (β)
 ในสมการถดถอยโดยตัวแปรตามคือแรงจูงใจภายในในการทำงาน

	B	Std. Error	β	t	Sig
การรับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมาย	0.22	0.04	0.24	5.63	0.00
ความรับผิดชอบที่มีต่องาน	0.34	0.05	0.30	7.16	0.00
การรู้ผลของการกระทำ	0.09	0.03	0.12	2.96	0.00
ค่าคงที่	2.11	0.26		8.25	0.00

F = 77.025; Sig = 0.000 ; R = 0.528 , R² = 0.278, Std Error = 0.574

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาวะทางจิตใจทั้ง 3 ร่วมกับอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ร้อยละ 27.8 (R² = 0.278) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ (P < .001) เรียงตามลำดับความสามารถในการอธิบายจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบต่องาน (β = 0.30) การรับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมาย (β = 0.24) และการรับรู้ผลของการกระทำ (β = 0.12)

แสดงว่าผลของคุณลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 มิติ มีอิทธิพลต่อภาวะทางจิตใจทั้ง 3 สภาวะ ดังตาราง 4, 5 และ 6 ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman and Lawer (1971) Hackman and Oldham (1976,1980) และ Turner and Lawrence (1965) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เงื่อนไขที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานมี 3 เงื่อนไข คือ 1. คนต้องรู้ผลงานของตนเอง 2. คนต้องรับผิดชอบต่องาน 3. คนต้องรับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมาย ถ้าเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งลดลงทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลงไปด้วย

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณที่ยังไม่ปรับมาตรฐาน (b) และปรับมาตรฐาน (β)
 ในสมการถดถอยโดยตัวแปรตามคือความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า

	B	Std. Error	β	t	Sig
การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย	0.30	0.06	0.21	4.73	0.00
ความรับผิดชอบที่มีต่องาน	0.10	0.08	0.06	1.32	0.19
การรู้ผลของการกระทำ	0.31	0.05	0.27	6.51	0.00
ค่าคงที่	1.28	0.42		3.02	0.00

F = 46.286; Sig = 0.000 ; R = 0.434 , R² = 0.188, Std Error = 0.950

จากตารางที่ 9 พบว่าสถานะทางจิตใจทั้ง 3 ร่วมกับอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าได้ร้อยละ 18.8 (R² = 0.188) และพบว่ามี 2 สถานะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P < .001) เรียงตามลำดับความสามารถในการอธิบายจากมากไปน้อย ได้แก่ การรับรู้ผลของการกระทำ (β = 0.27) การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (β = 0.21) ส่วนความรับผิดชอบต่องาน (β = 0.06) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงว่ามีเพียง 2 สถานะทางจิตใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ การรับรู้ว่างานมีความหมาย และการรู้ผลของการกระทำซึ่งตรงกับผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4, 6 ส่วนความรับผิดชอบที่มีต่องานไม่มีอิทธิพลที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 5 ดังเหตุผลท้ายแต่ละตารางที่ได้กล่าวไว้แล้ว

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา สายงาน และระดับตำแหน่ง ดังรายละเอียดในตารางที่ 10-16

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามตัวแปรเพศ

ปัจจัย	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ลักษณะงาน						
1. งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	5.53	0.99	5.58	1.04	-0.59	0.55
2. งานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง	5.28	1.16	5.02	1.38	2.36	0.02
3. งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีความสำคัญ	6.00	0.87	5.90	0.95	1.26	0.21
4. งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ	5.43	1.06	5.24	1.18	1.86	0.00
5. งานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวงานเอง	5.38	0.93	5.48	0.91	-1.23	0.22
6. งานที่ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับ	3.99	1.24	4.32	1.35	-3.54	0.01
7. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	5.68	1.06	6.00	0.42	0.26	0.00
สภาวะทางจิตใจ						
8. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย	5.96	0.79	5.94	0.71	-1.26	0.79
9. ความรับผิดชอบต่องาน	6.11	0.58	6.18	0.60	0.41	0.21
10. การรับรู้ผลการกระทำ	5.08	0.88	5.04	0.92	3.10	0.69
ปฏิกิริยาต่องาน						
11. ความพึงพอใจในงาน	5.32	0.99	5.05	1.00	-2.74	0.00
12. แรงจูงภายในในการทำงาน	5.79	0.71	5.96	0.65	1.08	0.01
13. ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า	5.34	1.00	5.24	1.07	2.16	0.28
14. ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน	5.77	0.87	5.59	1.13	1.73	0.03
15. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	4.87	1.40	4.65	1.59	0.02	0.09
16. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	5.58	0.77	5.58	0.87	0.86	0.98
17. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา	5.09	1.34	4.99	1.41	0.86	0.39
ความต้องการความก้าวหน้า						
18. ความต้องการความก้าวหน้า	4.86	0.68	4.90	0.72	-0.71	0.48

จากตารางที่ 10 พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงานของบุคลากรชาย และบุคลากรหญิงดังนี้

1. ลักษณะของงาน พบว่าบุคลากรชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรหญิงในเรื่อง งานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ ส่วนบุคลากรหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรชายในเรื่อง งานที่ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งทั้งหมดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ปฏิภิกิริยาที่มีต่องาน พบว่าบุคลากรชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรหญิงในเรื่องความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน ส่วนบุคลากรหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรชายในเรื่องแรงจูงใจภายในในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนเรื่องอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการชายและข้าราชการหญิงมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการหญิงมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการชายในเรื่องความพึงพอใจเพราะข้าราชการหญิงกับข้าราชการชาย ทำงานที่มีลักษณะต่างกัน งานของข้าราชการชายมีลักษณะดีกว่าโดยมี งานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ แม้ว่าจะมีการให้ข้อมูลย้อนกลับน้อยกว่าก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภักดิ์ หาสิทธิพันธ์ (2528) ที่ทำการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายบริการและธุรการเพศชาย-หญิง มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และรง ภูพวงไพโรจน์ (2540) ที่พบว่ากลุ่มพนักงานชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง

อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยหลายงานที่มีผลแย้งกับผลวิจัยครั้งนี้ คือ งานวิจัยของ Brush et.al (1987) และ Witt & Nyc (1992) ที่พบว่าพนักงานเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับเดียวกันถึงแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานชนิดเดียวกัน เพราะผู้หญิงมีการคาดหวังจากงานน้อย ดังนั้นจึงมีความพึงพอใจในงานถึงแม้ความก้าวหน้าและค่าตอบแทนน้อยกว่าผู้ชายในการทำงานที่เหมือนกัน ซึ่งอาจจะเกิดจากการยอมรับของผู้หญิงมานานแล้วในหลายชั่วคนตั้งแต่ในอดีตที่ผู้หญิงจะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งต่างๆ น้อยและค่าตอบแทนที่จะไม่สูงในขณะเดียวกัน Greenhaus, Parasuraman and Wormley (1990) ก็พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความพึงพอใจในงานทั้งๆ ที่ผู้หญิงทำงานที่มีตำแหน่งและรับเงินเดือนน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะการให้คุณค่าของผู้ชายและผู้หญิงแตกต่างกัน รวมไปถึงหลักของความยุติธรรมที่ใช้ประกอบในทางกฎหมาย ที่บางครั้งผู้หญิงไม่ได้รับความยุติธรรมในเรื่องค่าตอบแทน จนผู้หญิงยอมรับมาโดยตลอดในเรื่องความแตกต่างของการรับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าผู้ชาย Spector (1997) ได้กล่าวไว้ว่า แม้แต่ในปัจจุบันนี้ยังหาคำตอบที่ชัดเจนไม่ได้ว่า ทำไมผู้ชายและผู้หญิงจึงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งที่ทำงานไม่เหมือนกัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตาม
ตัวแปรวุฒิการศึกษา

ปัจจัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	P(sig)
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ลักษณะงาน										
1. งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	5.05	1.17	5.42	1.06	5.73	0.94	5.97	0.77	11.92	0.00
2. งานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง	5.13	1.37	4.99	1.39	5.26	1.25	5.20	1.16	1.67	0.17
3. งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีค่าสำคัญ	5.96	0.80	5.93	0.95	5.88	0.95	6.00	0.87	0.33	0.80
4. งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ	4.82	1.19	5.39	1.16	5.55	1.11	5.87	0.81	17.92	0.00
5. งานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวเอง	5.43	0.76	4.26	0.94	5.52	0.96	5.56	0.83	1.20	0.31
6. งานที่ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.22	1.22	6.00	1.32	4.13	1.40	4.24	1.30	0.35	0.79
7. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	5.74	0.96	5.94	0.97	5.82	1.02	5.79	1.02	2.08	0.10
สถานะทางจิตใจ										
8. การรับรู้ว่านั่นมีความหมาย	5.68	0.87	6.17	0.74	5.95	0.71	6.03	0.66	2.00	0.11
9. ความรับผิดชอบต่องาน	6.09	0.56	5.01	0.61	6.17	0.58	6.10	0.60	0.50	0.70
10. การรับรู้ผลการกระทำ	4.97	0.81	5.01	0.90	5.08	0.98	5.16	0.87	0.82	0.48
ปฏิกิริยาต่องาน										
11. ความพึงพอใจในงาน	5.21	0.89	4.97	1.04	5.24	0.90	5.45	1.00	6.59	0.00
12. แรงจูงใจภายในในการทำงาน	5.78	0.64	5.93	0.71	5.95	0.64	5.84	0.67	0.99	0.40
13. ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า	5.13	1.07	5.08	1.07	5.38	1.06	5.79	0.74	12.39	0.00
14. ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน	5.90	0.72	5.53	1.14	5.64	1.06	5.95	0.79	4.77	0.00
15. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	4.52	1.74	4.79	1.47	4.80	1.53	4.40	0.87	1.79	0.15
16. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	5.59	0.87	5.51	0.81	5.64	0.89	5.71	0.85	1.66	0.18
17. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา	5.17	1.19	5.00	1.37	4.97	1.51	5.12	1.31	0.39	0.76
ความต้องการความก้าวหน้า										
18. ความต้องการความก้าวหน้า	4.63	0.65	4.73	0.72	5.07	0.63	5.25	0.61	20.07	.000

จากตารางที่ 11 พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงานแตกต่างกัน 6 ปัจจัยดังนี้

1.ลักษณะของงาน พบว่าผู้มีความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้มีความรู้ความสามารถอื่นในเรื่อง งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรื่องอื่นๆไม่แตกต่างกัน

2.ปฏิภริยาต่องาน พบว่าผู้มีความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้มีความรู้ความสามารถอื่นในเรื่อง ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรื่องอื่นๆไม่แตกต่างกัน

3.ความต้องการความก้าวหน้า พบว่าผู้มีความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้มีความรู้ความสามารถอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ เมื่อค่า F-test มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธี TUKEY TEST ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลของการใช้ TUKEY TEST ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงานระหว่างกลุ่มวุฒิการศึกษา

ปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงาน	คู่ที่พบความแตกต่าง
1. งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	ต่ำกว่าตรี ตรี โท เอก
2. งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ	ต่ำกว่าตรี ตรี โท เอก
3. ความพึงพอใจในงาน	ตรี ต่ำกว่าตรี โท เอก
4. ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า	ตรี ต่ำกว่าตรี โท เอก
5. ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน	ตรี โท ต่ำกว่าตรี เอก
6. ความต้องการความก้าวหน้า	ต่ำกว่าตรี ตรี โท เอก

หมายเหตุ คู่ที่มีเส้นใต้เดียวกันแสดงว่าไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 12 แสดงถึงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของบุคลากรในปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงานดังนี้
ลักษณะของงาน

1. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย บุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันแต่ต่างกับผู้มีความรู้ความสามารถโทและปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้มีความรู้ความสามารถโทกับปริญญาเอกไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี ปริญญาตรีกับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันแต่ผู้มีความรู้ความสามารถต่ำกว่าปริญญาตรี

แตกต่างกับปริญญาโทและปริญญาเอก ผู้มีวุฒิปริญญาตรีแตกต่างกับปริญญาโท ผู้มีวุฒิปริญญาโทแตกต่างกับปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปฏิกริยาต่องาน

1.ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่าผู้มีวุฒิปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับปริญญาโทและปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระหว่างผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ผู้มีวุฒิปริญญาโทกับปริญญาเอก ไม่แตกต่างกัน

2.ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า พบว่าผู้มีวุฒิปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และผู้มีวุฒิปริญญาตรีแตกต่างกับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโทไม่แตกต่างกัน

3.ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน พบว่า ผู้มีวุฒิปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ผู้มีวุฒิปริญญาตรีกับปริญญาโท และผู้มีวุฒิปริญญาโทกับปริญญาเอกไม่แตกต่างกัน

ความต้องการความก้าวหน้า

1.ปัจจัยเกี่ยวกับความต้องการความก้าวหน้า พบว่าผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันแต่ต่างกับปริญญาโทและปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนผู้มีวุฒิปริญญาโทกับปริญญาเอกไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประพจน์ นันทรามาศ (2523) ซึ่งพบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และตรงกับยุคล ทองตัน (2529) ซึ่งพบว่าข้าราชการที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ยุคล ทองตัน (2545) พบว่า ข้าราชการคณะเภสัชศาสตร์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ รง ภูพวงไพโรจน์(2540)ที่พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต วิจัยและบริการวิชาการต่อสังคม ซึ่งเป็นหน้าที่ทางด้านวิชาการ ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีความเป็นอิสระทางวิชาการทั้งการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ รวมทั้งโอกาสของความเจริญก้าวหน้าของสายวิชาการเปิดกว้างและความก้าวหน้าจะอยู่ในระดับใดขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลของแต่ละคนที่จะก้าวไปข้างหน้าและด้วยเหตุผลของการมีการศึกษาสูงและทำงานในสถาบันการศึกษาอันเป็นที่ยอมรับของทุกองค์กร

บุคคลกลุ่มนี้สามารถเปลี่ยนงานเมื่อต้องการได้รวดเร็วกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาเพียงระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า รวมทั้งมีประเภทของงานให้เลือกได้มากกว่าด้วย กลุ่มบุคลากรกลุ่มนี้จึงมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์นุตรโรจน์ (2535) ที่กล่าวว่า ได้พบรายงานการวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนาย จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานที่ใช้แรงงานรวมทั้งเสมียนทั่วไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของเขา

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามตัวแปรสายงาน

ปัจจัย	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F	P(sig)
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ลักษณะงาน								
1. งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	5.89	0.77	5.75	0.92	5.19	1.13	30.62	0.00
2. งานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง	5.27	1.19	5.01	1.44	5.05	1.31	2.05	0.13
3. งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีค่าสำคัญ	5.91	0.88	6.07	0.97	5.84	0.91	3.23	0.04
4. งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ	5.85	0.91	5.12	1.16	5.05	1.16	30.58	0.00
5. งานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวงานเอง	5.52	0.91	5.52	0.90	5.36	0.93	2.19	0.11
6. งานที่ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.05	1.25	4.28	1.34	4.03	1.36	2.11	0.12
7. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	5.68	1.04	6.05	1.01	5.95	0.91	6.56	0.00
สภาวะทางจิตใจ								
8. การรู้ว่างานนั้นมีความหมาย	6.02	0.70	5.96	0.72	5.89	0.76	1.20	0.30
9. ความรับผิดชอบที่มีต่องาน	6.10	0.58	6.20	0.64	6.16	0.57	1.45	0.24
10. การรับรู้ผลการกระทำ	5.13	0.91	5.10	0.90	4.96	0.91	2.24	0.11
ปฏิกิริยาต่องาน								
11. ความพึงพอใจในงาน	5.41	0.90	4.97	1.03	5.06	1.02	9.89	0.00
12. แรงจูงใจภายในในการทำงาน	5.86	0.62	5.95	0.70	5.92	0.69	0.88	0.41
13. ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า	5.73	0.86	5.14	1.04	5.06	1.08	24.73	0.00
14. ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน	5.83	0.92	5.63	1.07	5.52	1.12	4.54	0.01
15. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	4.70	1.61	4.78	1.46	4.69	1.55	0.20	0.82
16. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	5.69	0.83	5.46	0.91	5.59	0.79	3.25	0.04
17. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา	5.16	1.30	4.91	1.40	5.00	1.43	1.56	0.21
ความต้องการความก้าวหน้า								
18. ความต้องการความก้าวหน้า	5.20	0.63	4.79	0.70	4.75	0.70	24.06	0.00

ลักษณะของงาน

1. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย บุคลากรสาย ก.กับข.มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันแต่แตกต่างกันกับบุคลากรสาย ค.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ผู้ทำเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน บุคลากรสาย ก.กับข.และ สาย ก.กับค. มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันแต่บุคลากรสาย ข.มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันกับ สาย ค.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจและความสัมพันธ์กับผู้อื่น บุคลากรสาย ข.กับค. มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันแต่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันกับสาย ก.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ปฏิภิกิริยาต่องาน

1. ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า บุคลากรสาย ข. กับ ค. มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันแต่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันกับสาย ก.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน บุคลากรสาย ก.กับ ข.และสาย ข. กับ ค.มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันแต่บุคลากรสาย ก.มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันกับสาย ค.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน บุคลากรสาย ก.กับค.และสาย ข.กับค. มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันแต่บุคลากรสาย ก.มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันกับสาย ข.อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ความต้องการความก้าวหน้า

1. ความต้องการความก้าวหน้า บุคลากรสาย ข.กับค.มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันแต่แตกต่างกันกับสาย ก. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาย ก มีความพึงพอใจในงานอยู่ระดับสูงกว่า สาย ข และ ค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับที่ โสภณ หาสิตะพันธ์ (2528) พบว่า ข้าราชการสายบริการวิชาการกับสายธุรการมีความพึงพอใจในงานทุกองค์ประกอบแตกต่างกันและสอดคล้องกับยุคล ทองตัน (2529) ยุคล ทองตัน (2545) ที่พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีสายงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน และข้าราชการของคณะเภสัชศาสตร์ที่มีสายงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจจะมาจาก ข้าราชการสาย ก ทำหน้าที่สอนจะมีอิสระในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบสามารถตัดสินใจที่จะสอนโดยวิธีใดก็ได้ ระบบมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้สาย ก สามารถขยับฐานะตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. ศ. รวมทั้งโอกาสได้รับการสนับสนุนในการทำวิจัย การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ การลางานเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการโดยได้รับเงินเดือน สิ่งเหล่านี้ข้าราชการสาย ก ได้รับโอกาสอย่างไม่มีขีดจำกัด ในขณะที่ข้าราชการ สาย ข และ ค จะได้รับโอกาสเหล่านี้ น้อยกว่ามาก

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตาม
ตัวแปรระดับตำแหน่ง

ปัจจัย	C 3-5		C 6-7		C 8-9		F	Sin(P)
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ลักษณะงาน								
1. งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	5.21	1.15	5.60	0.98	6.04	0.67	23.81	0.00
2. งานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง	5.01	1.40	5.11	1.29	5.27	1.28	0.82	0.44
3. งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีค่าสำคัญ	5.87	0.99	5.95	0.92	5.97	0.84	0.49	0.61
4. งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ	4.89	1.18	5.37	1.14	5.76	0.90	21.74	0.00
5. งานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวเอง	5.33	0.99	5.47	0.88	5.60	0.90	3.06	0.05
6. งานที่ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.27	1.33	4.24	1.31	4.08	1.38	0.79	0.45
7. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	5.88	0.99	5.96	0.98	5.79	1.01	1.25	0.29
สภาวะทางจิตใจ								
8. การรับรู้ว่ามีเป้าหมาย	5.92	0.78	5.92	0.72	6.04	0.67	1.21	0.30
9. ความรับผิดชอบต่องาน	6.15	0.59	6.17	0.61	6.14	0.56	0.89	0.92
10. การรับรู้ผลการกระทำ	4.90	0.91	5.08	0.90	5.24	0.89	4.97	0.01
ปฏิกิริยาต่องาน								
11. ความพึงพอใจในงาน	5.00	1.03	5.10	1.00	5.46	0.92	7.63	0.00
12. แรงจูงใจภายในในการทำงาน	5.95	0.65	5.88	0.71	5.94	0.58	0.64	0.53
13. ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า	4.95	1.09	5.29	1.05	5.75	0.86	20.89	0.00
14. ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน	5.50	1.16	5.64	1.01	5.87	1.00	4.11	0.02
15. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	4.39	1.63	4.73	1.49	5.23	1.36	10.33	0.00
16. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	5.50	0.83	5.59	0.84	5.68	0.87	1.55	0.21
17. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา	4.91	1.43	5.07	1.33	5.05	1.48	0.83	0.44
ความต้องการความก้าวหน้า								
18. ความต้องการความก้าวหน้า	4.68	0.72	4.90	0.39	5.21	0.59	20.42	0.00

จากตารางที่ 15 พบว่าบุคลากรต่างระดับตำแหน่งในแต่ละกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยในเรื่องงานมีความแตกต่างกัน 8 ปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะของงาน พบว่าบุคลากรระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรระดับ 3-5 และระดับ 6-7 ในเรื่องงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05.เรื่องอื่นๆไม่แตกต่างกัน

2. **สภาวะทางจิตใจ** พบว่าบุคลากรระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรระดับ 3-5 และระดับ 6-7 ในเรื่อง การรู้ผลของการกระทำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเรื่องอื่นๆไม่แตกต่างกัน

3. **ปฏิกิริยาต่องาน** พบว่าบุคลากรระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรระดับ 3-5 และระดับ 6-7 ในเรื่องความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจในการความมั่นคงของงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

4. **ความต้องการความก้าวหน้า** พบว่าบุคลากรระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรระดับ 3-5 และระดับ 6-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ เมื่อค่า F-test มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธี TUKEY TEST ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลของการใช้TUKEY TEST ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงานระหว่างกลุ่มระดับตำแหน่ง

ปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงาน	คู่ที่พบความแตกต่าง
1. งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	<u>3-5</u> <u>6-7</u> <u>8-9</u>
2. งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ	<u>3-5</u> <u>6-7</u> <u>8-9</u>
3. งานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวเอง	<u>3-5</u> <u>6-7</u> <u>8-9</u>
4. การรับรู้ผลของการกระทำ	<u>3-5</u> <u>6-7</u> <u>8-9</u>
5. ความพึงพอใจในงาน	<u>3-5</u> <u>6-7</u> <u>8-9</u>
6. ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า	<u>3-5</u> <u>6-7</u> <u>8-9</u>
7. ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน	<u>3-5</u> <u>6-7</u> <u>8-9</u>
8. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	<u>3-5</u> <u>6-7</u> <u>8-9</u>
9. ความต้องการความก้าวหน้า	<u>3-5</u> <u>6-7</u> <u>8-9</u>

หมายเหตุ คู่ที่มีเส้นใต้เดียวกันแสดงว่าไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 16 แสดงถึงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของบุคลากรในเรื่องปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงาน ดังนี้

ลักษณะของงาน

1. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ พบว่าบุคลาการระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับบุคลาการระดับ 3-5 ,ระดับ 6-7 และบุคลาการระดับ 6-7มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับบุคลาการระดับ 3-5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวเองพบว่าบุคลาการระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับบุคลาการระดับ 3-5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับ 3-5 กับระดับ 6-7 และระดับ 6-7 กับระดับ 8-9 ไม่แตกต่างกัน

สภาวะทางจิตใจ

1.ปัจจัยเกี่ยวกับการรับรู้ผลของการกระทำ พบว่า บุคลาการระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับระดับ 3-5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับ3-5 กับระดับ 6-7 และระดับ 6-7 กับระดับ 8-9 ไม่แตกต่างกัน

ปฏิกิริยาต่องาน

1.ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่า บุคลาการระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับบุคลาการระดับ 3-5 ,ระดับ 6-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับ 3-5 กับระดับ 6-7 ไม่แตกต่างกัน

2.ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าและความพึงพอใจในค่าตอบแทนพบว่า บุคลาการระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับบุคลาการระดับ 3-5,ระดับ6-7 และระดับ 6-7มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับบุคลาการระดับ 3-5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในความมั่นคงของงานพบว่า บุคลาการระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับบุคลาการระดับ 3-5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับ 3-5 กับระดับ6-7และระดับ 6-7 กับระดับ 8-9 ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการความก้าวหน้า

1. ปัจจัยความต้องการความก้าวหน้า พบว่าบุคลาการระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับบุคลาการระดับ 3-5 ,ระดับ 6-7 และบุคลาการระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับบุคลาการระดับ 3-5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ผลการวิจัยพบว่า บุคลาการระดับ 8-9 มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคลาการระดับ 3-5 และระดับ 6-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับโสภณ หาติตะพันธ์ (2528) ที่พบว่าเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการสายบริการวิชาการกับสายธุรการ มีความพึงพอใจแตกต่างกัน และตรงกับ ยุคล ทองตัน (2529 ,2545) ที่พบว่า บุคลาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และข้าราชการคณะเภสัชศาสตร์ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ในครั้งนี พบว่า บุคลากรที่เริ่มมีระดับตำแหน่งสูงขึ้นตั้งแต่ระดับ 6-7 จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับ 3-5 และบุคลากรระดับ 8-9 จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทั้งระดับ 3-5 และระดับ 6-7 ซึ่งที่เป็นเช่นนี้อาจจะเกิดจากการที่บุคลากรแต่ละคนจะก้าวขึ้นสู่ระดับที่สูงขึ้นได้ในแต่ละระดับขั้นจะต้องผ่านประสบการณ์ในระดับขั้นต้นมาก่อนตามข้อกำหนดในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยอย่างน้อยระดับละไม่น้อยกว่า 2 ปี และการจะผ่านขึ้นสู่ระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน เช่น บุคลากรระดับ 1-2 จะสามารถก้าวหน้าได้มากที่สุดคือระดับ 5 ส่วนระดับ 3 ได้สูงสุดระดับ 6 และหลังจากระดับนี้แล้วต้องสร้างผลงานวิชาการจึงจะไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ 7-8 และ 9 ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการของ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ทม.0202.4/ว 7 ลว. 30 เมษ. 2540) และสำหรับบุคลากรสาย ข , ค แล้วการเข้าสู่ตำแหน่งระดับตำแหน่ง 7-8 และ 9 จะเป็นเรื่องที่มีความลำบากมากในการสร้างผลงานทางวิชาการ เพราะบุคลากรสายสนับสนุนทำงานในลักษณะการให้บริการและการจัดการมากกว่าให้บริการทางวิชาการเช่นสายวิชาการ ประกอบกับการถูกจำกัดจำนวนกรอบตำแหน่งทางวิชาการ (ชำนาญการ, เชี่ยวชาญ)ด้วย ในขณะที่บุคลากรสาย ก จากระดับ 3 สามารถไปได้ถึงระดับ 7 และสามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการของ กม. คือ (ทม 0202/ว 7 ลว 30 กค. 2534) ผศ. (7-8) รศ. (9) ศ. (10) ได้ทุกคนโดยไม่มีกรอบจำกัดรอบ ในประเด็นที่บุคลากร สาย ข, ค ที่ครองตำแหน่งผู้บริหาร ระดับ 8 จะเป็นตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางจะได้รับเงินพิเศษประจำตำแหน่งบริหาร ส่วนสาย ก เมื่อได้รับตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. ทุกคนจะมีเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งการที่บุคลากรแต่ละคนจะก้าวขึ้นสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ต้องส่งสมประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นเป็นลำดับรวมทั้งการได้รับมอบอำนาจในการบริหารในบางตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ทำให้มีผลให้บุคคลเหล่านั้นมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นระดับหนึ่ง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานและอายุกับปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 17-18

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับปัจจัยต่างๆในเรื่องงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปัจจัย	ค่า r	Sig
1. งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	0.002	0.953
2. งานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง	0.001	0.973
3. งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีค่าสำคัญ	-0.003	0.945
4. งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ	0.082*	0.043
5. งานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวเอง	0.024	0.558
6. งานที่ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับ	-0.082*	0.045
7. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.023	0.579
8. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย	0.032	0.533
9. ความรับผิดชอบต่องาน	0.062	0.130
10. การรับรู้ผลการกระทำ	0.059	0.149
11. ความพึงพอใจในงาน	0.082*	0.036
12. แรงจูงใจภายในในการทำงาน	-0.009	0.833
13. ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า	0.122**	0.003
14. ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน	0.062	0.129
15. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	0.236**	0.000
16. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	0.128**	0.002
17. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา	0.048	0.236
18. ความต้องการความก้าวหน้า	0.006	0.884

จากตารางที่ 17 แสดงว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยในเรื่องงานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ ($r = 0.082^*$, $P = 0.043$) ความพึงพอใจในงาน ($r = 0.082^*$, $P = 0.036$) ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า ($r = 0.122^*$, $P = 0.003$) ความพึงพอใจในผลตอบแทน ($r = 0.236^{**}$, $P < 0.001$) และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.128^*$, $P = 0.002$)

ในขณะที่เดียวกันประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับปัจจัยในเรื่องงานที่ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับ ($r = -0.082^*$, $P = 0.045$) ปัจจัยอื่นๆ ไม่ได้แสดงความสัมพันธ์แต่อย่างใด

แสดงว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานยิ่งสูงขึ้นไปยิ่งมีความต้องการ การทำงานที่มีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจในผลตอบแทนและความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานสูงตามไปด้วย และในขณะที่เดียวกันยิ่งสูงประสบการณ์ข้อมูลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานกลับได้รับน้อยลง ผลการวิจัยนี้พบว่า ความพึงพอใจในงานแตกต่างกันไปแต่ละระดับประสบการณ์ ซึ่งแย้งกับผลการวิจัย ยุคด ทองตัน (2529, 2545) ที่พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และข้าราชการคณะเภสัชศาสตร์ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน มาลี ฤกษ์พรพิพัฒน์ (2537) รง ภูพวงไพโรจน์ (2540), พีรพต หุ่นเจริญ (2525) ชินภัทร ดันศรีสกุล (2537) วัชรินทร์ รัตนพรธกกิจ (2537) และสมชาย ชัยบุษย์ (2537) ที่พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย คุณลักษณะของงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก เพราะผู้ทำงานมานานเข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงานจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ จึงไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจ แต่ผลวิจัยนี้กลับสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประพจน์ นันทรามาศ (2523) ที่พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกันซึ่งตรงกับโสภณ หาสิทธิ์พันธ์ (2528) ที่พบว่า ข้าราชการสายบริการวิชาการและสายธุรการ ที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันรวมถึงผลงานวิจัยของอุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545) ที่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะสะสมความรู้ความเชี่ยวชาญ ผลตอบแทนในขนาดของระบบราชการ เช่น บำเหน็จ บำนาญ ไว้เพียงพอ การเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำงานจึงต้องการความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจสูง ในขณะที่การได้รับข้อมูลย้อนกลับโดยผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานน้อยนั้นอาจเกิดจากความเกรงใจในผู้มีประสบการณ์สูงซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับอาจจะต้องใช้วิธีที่นุ่มนวลที่ทำให้เกิดการยอมรับ เมื่อผู้มีประสบการณ์จะได้รับทราบผลการกระทำย้อนกลับจากการประเมินจะได้นำไปปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นอันนำมาซึ่งแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ส่วนการคบหาเพื่อนร่วมงานมาเป็นเวลานานจนมีความเข้าใจกันและกันทำให้เกิดความสุข ส่วนความเจริญก้าวหน้านั้นจะไปตามความสามารถที่พิสูจน์ได้ตามกาลเวลาจึงเป็นผลให้ยิ่งประสบการณ์สูง ความต้องการสิ่งเหล่านี้จึงสูงตามไปด้วย

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างอายุกับปัจจัยต่างๆ ในเรื่องงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปัจจัย	ค่า r	Sig
1. งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	0.029	0.483
2. งานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง	0.031	0.451
3. งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีค่าสำคัญ	-0.039	0.342
4. งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ	0.119**	0.003
5. งานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวเอง	0.039	0.034
6. งานที่ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับ	-0.102*	0.012
7. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	-0.036	0.384
8. การรับรู้ว่ามีเป้าหมาย	-0.002	0.955
9. ความรับผิดชอบต่องาน	0.043	0.289
10. การรับรู้ผลการกระทำ	0.091*	0.026
11. ความพึงพอใจในงาน	0.132**	0.001
12. แรงจูงใจภายในในการทำงาน	-0.051	0.214
13. ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า	0.121**	0.003
14. ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน	0.070	0.085
15. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	0.251**	0.000
16. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	0.109**	0.007
17. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา	0.014	0.723
18. ความต้องการความก้าวหน้า	0.029	0.473

จากตารางที่ 18 แสดงว่าอายุมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยในเรื่อง งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ ($r = 0.119^*$, $P = 0.003$) การรับรู้ผลของการกระทำ ($r = 0.091^*$, $P = 0.026$) ความพึงพอใจในงาน ($r = 0.132^{**}$, $P = 0.001$) ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า ($r = 0.121^{**}$, $P = 0.003$) ความพึงพอใจในผลตอบแทน ($r = 0.251^{**}$, $P < 0.001$) และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.109^{**}$, $P = 0.007$)

ในขณะที่เดียวกันอายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยในเรื่อง งานที่ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับ ($r = -0.102^*$, $P = 0.012$) ปัจจัยอื่นๆ ไม่ได้แสดงความสัมพันธ์แต่อย่างใด

จากการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีอายุสูงขึ้น จะมีความต้องการงานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจ การรู้ผลของการกระทำ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจในผลตอบแทนและความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน สูงตามไปด้วย ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในงานแตกต่างกันไปตามระดับอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brush, Mack, and Poogan (1987) ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุเริ่มจากวัยต้นจะลดลงในวัยกลางคนและจะเพิ่มขึ้นอีกครั้งหลังอายุ 45 ปีเป็นต้นไป ซึ่งอาจจะมาจาก 2 เหตุผลที่ Wright and Hamilton (1978) ได้เสนอไว้ว่า ประการที่หนึ่ง คนสูงอายุมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนหนุ่มสาว เพราะผู้สูงอายุยอมรับในอำนาจหน้าที่ๆ เกี่ยวข้องและค่อนข้างคาดหวังจากงานน้อยอยู่แล้ว และถือว่าการทำงานที่ผ่านมาเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งซึ่งนำมาซึ่งประโยชน์ที่จะได้รับในโอกาสอนาคต ประการที่สอง คนที่สูงอายุจะได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ดีกว่าและต้องใช้ความเชี่ยวชาญในการทำงานมากกว่าผู้ที่อ่อนวัยกว่า ทำให้เขามีความสุขในการทำงานเมื่อวัยสูงขึ้น นอกจากนี้ White and Spector (1987) ยังพบอีกว่า อายุกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กัน โดยอธิบายว่า คนสูงอายุจะมีโอกาสได้ทำงานที่ดีและมีเงินเดือนสูงและมีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งบริหารงานระดับสูงนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับสูงอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามในบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้สูงอายุ ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานยังให้ข้อมูลย้อนกลับน้อยไปอาจจะเป็นเพราะความเกรงใจมหาวิทยาลัยควรจะต้องมีวิธีการประเมินผลงานอย่างนุ่มนวลเพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้สูงอายุได้รับทราบผลการกระทำเพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานให้เกิดเพิ่มขึ้นต่อไป

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจภายในในการทำงานและความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า โดยมีความต้องการความก้าวหน้า (GNS) และศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS)เป็นตัวแปรอิสระ ดังรายละเอียดในตารางที่ 19-24

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรตามคือความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยมีศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) และความต้องการความก้าวหน้า (GNS) เป็นตัวแปรอิสระ

	Sum of Squares	df	MS	F	Sig (P)
ระดับของความต้องการความก้าวหน้า (GNS)	4.99	1	4.99	5.30	0.022
ระดับของศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS)	29.18	1	29.18	30.97	0.000
ระดับของความต้องการความก้าวหน้า (GNS) x ระดับของศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS)	0.01	1	0.01	0.011	0.92
Error	564.36	5.99	0.94		

จากตารางที่ 19 ปฏิสัมพันธ์ของความต้องการความก้าวหน้า(GNS)กับศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS)ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P=0.92$) ส่วนความต้องการความก้าวหน้า (GNS) และศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) มีผลต่อความพึงพอใจในรายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P=0.022$),($P=0.001$)ตามลำดับ

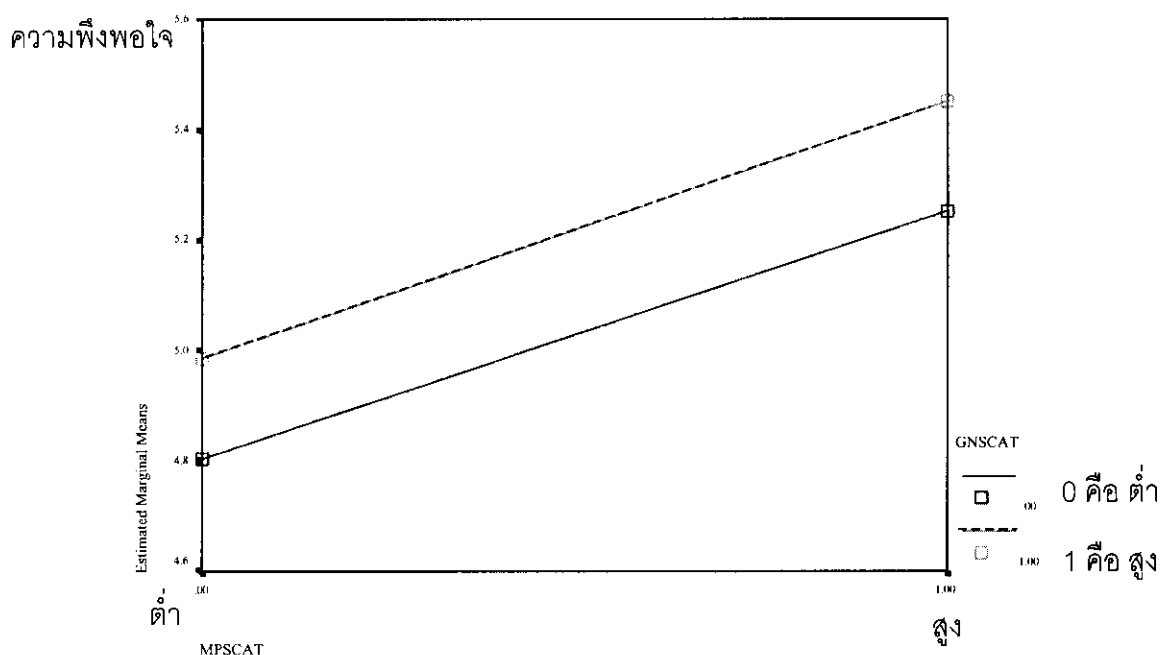
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จำแนกตาม ความต้องการความก้าวหน้า (GNS) กับศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS)

ความต้องการความก้าวหน้า (GNS)	ศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS)	\bar{X}	SE
ต่ำ	ต่ำ	4.80	0.072
	สูง	5.25	0.097
สูง	ต่ำ	4.98	0.088
	สูง	5.45	0.069

แบ่งสูงต่ำโดยใช้ค่าเฉลี่ย

จากตารางที่ 20 ในกลุ่มบุคลากรที่มีความต้องการความก้าวหน้า (GNS) ทั้งระดับสูงและต่ำ พบว่าศักยภาพของแรงจูงใจ(MPS) มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) ระดับสูง มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง นอกจากนั้นยังพบว่าความต้องการความก้าวหน้า(GNS)มีผลต่อความพึงพอใจในงานนั่นคือความต้องการความก้าวหน้า(GNS)ระดับสูงทำให้ความพึงพอใจในงานสูงไม่ว่าในกลุ่มที่ศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) สูงหรือต่ำก็ตาม

Estimated Marginal Means of GNSAT



รูปที่ 4 ภาพแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) กับความต้องการความก้าวหน้า (GNS)ตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในงาน

เส้นทึบ คือ แทนกลุ่มคนที่มีความต้องการความก้าวหน้า(GNS)ต่ำ

เส้นประ คือ แทนกลุ่มคนที่มีความต้องการความก้าวหน้า(GNS)สูง

จะเห็นว่าคนที่มีความต้องการความก้าวหน้าสูง(เส้นประ)มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่าคนที่มีความต้องการความก้าวหน้าต่ำ (เส้นทึบ) ซึ่งพบว่าผลดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นกลุ่มคนที่มีศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) สูง หรือกลุ่มที่มีศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) น้อย

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรตามคือแรงงูใจภายในในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีศักยภาพของแรงงูใจ (GNS) และความต้องการความก้าวหน้า (MPS) เป็นตัวแปรอิสระ

	Sum of Squares	off	MS	Fi	Sig (P)
ระดับของความต้องการความก้าวหน้า (GNS)	5.75	1	5.75	13.46	0.00
ระดับของศักยภาพของแรงงูใจ (MPS)	7.41	1	7.41	17.35	0.00
ระดับของความต้องการความก้าวหน้า (GNS) x ระดับของศักยภาพของแรงงูใจ (MPS)	0.140	1	0.10	0.23	0.63
Error	256.01	599	0.43		

จากตาราง 21 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการความก้าวหน้า (GNS) กับศักยภาพของแรงงูใจ (MPS) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P=0.63$) ความต้องการความก้าวหน้า (GNS) และศักยภาพของแรงงูใจ (MPS) มีผลต่อแรงงูใจภายในในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P=0.001$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามความต้องการความก้าวหน้า (GNS) กับศักยภาพของแรงงูใจ (MPS)

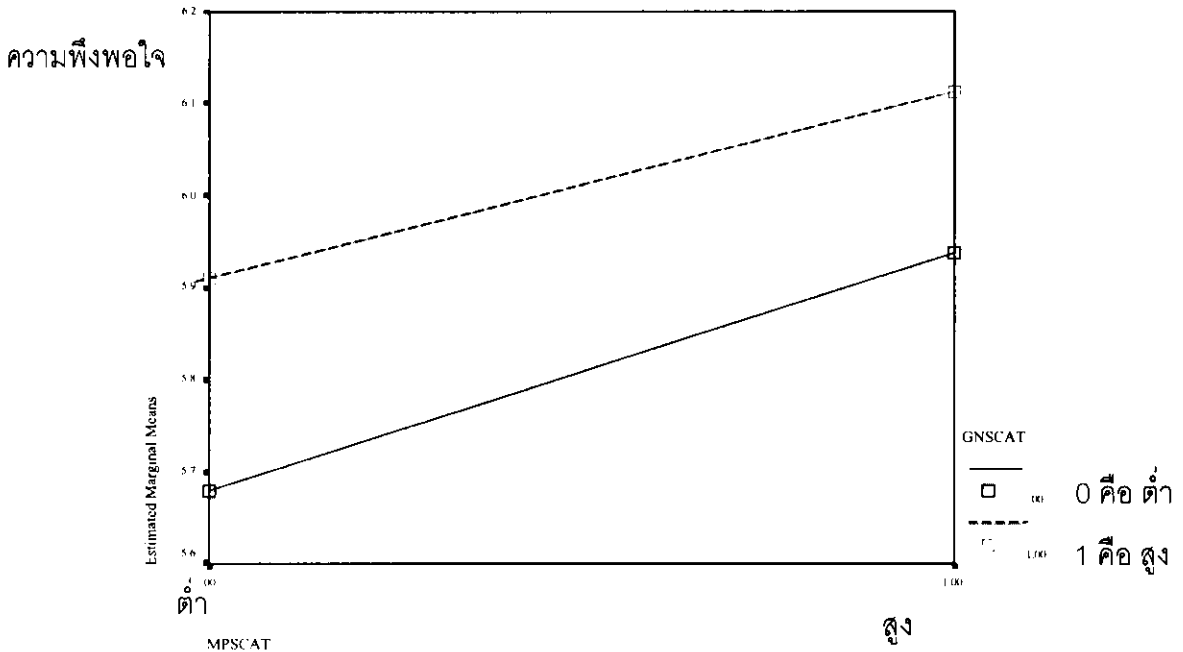
ความต้องการความก้าวหน้า (GNS)	ศักยภาพของแรงงูใจ (MPS)	\bar{X}	SE
ต่ำ	ต่ำ	5.68	0.05
	สูง	5.94	0.07
สูง	ต่ำ	5.91	0.06
	สูง	6.11	0.05

แบ่งสูงต่ำโดยใช้ค่าเฉลี่ย

จากตาราง 22 กลุ่มบุคลากรที่มีความต้องการความก้าวหน้า (GNS) สูงและต่ำ พบว่าศักยภาพของแรงงูใจมีผลต่อแรงงูใจภายในในการทำงาน นั่นคือกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของแรงงูใจ

(MPS) ระดับสูงมีผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าความต้องการความก้าวหน้า(GNS)มีผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานนั้นคือความต้องการความก้าวหน้า(GNS) ระดับสูงทำให้แรงจูงใจภายในในการทำงานสูงไม่ว่าในกลุ่มที่มีศักยภาพของแรงจูงใจ(MPS)สูงหรือต่ำก็ตาม

Estimated Marginal Means of WKMOTIV



รูปที่ 5 ภาพแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) กับความต้องการความก้าวหน้า (GNS) ตัวแปรตามคือ แรงจูงใจภายในในการทำงาน

เส้นทึบ คือ แทนกลุ่มคนที่มีความต้องการความก้าวหน้า(GNS)ต่ำ

เส้นประ คือ แทนกลุ่มคนที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง (GNS) สูง

จะพบว่า คนที่มีความต้องการความก้าวหน้าสูง (เส้นประ) มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจภายในการทำงานสูงกว่าคนที่มีความต้องการความก้าวหน้าต่ำ ซึ่งจะพบผลดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นกลุ่มคนที่มีศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) สูงหรือกลุ่มคนที่มี MPS น้อย

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรตามคือความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีศักยภาพของแรงจูงใจ (GNS) และความต้องการความก้าวหน้า (MPS) เป็นตัวแปรอิสระ

	Sum of Squares	off	MS	Fi	Sig (P)
ระดับของความต้องการความก้าวหน้า (GNS)	1.33	1	1.33	1.45	0.23
ระดับของศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS)	96.26	1	96.26	104.99	0.00
ระดับของความต้องการความก้าวหน้า (GNS) x ระดับของศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS)	2.45	1	2.45	2.67	0.10
Error					

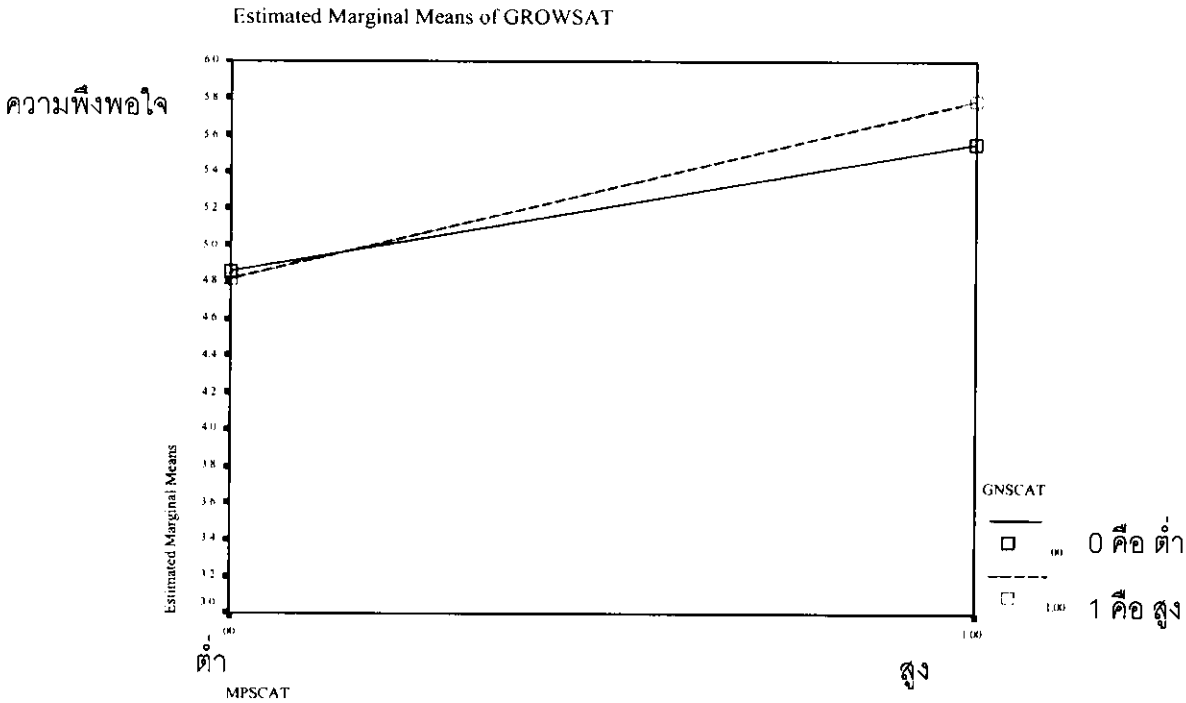
จากตาราง 23 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการความก้าวหน้า (GNS) กับศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P=0.10$) ความต้องการความก้าวหน้า(GNS)ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนศักยภาพของแรงจูงใจ(MPS)มีผลต่อความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P=0.001$)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามความต้องการความก้าวหน้า (GNS) กับศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS)

ความต้องการความก้าวหน้า (GNS)	ศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS)	\bar{X}	SE
ต่ำ	ต่ำ	4.85	0.07
	สูง	5.55	0.10
สูง	ต่ำ	4.82	0.09
	สูง	5.78	0.07

แบ่งสูงต่ำโดยใช้ค่าเฉลี่ย

จากตาราง 24 ในกลุ่มบุคคลากรที่มีความต้องการความก้าวหน้า(GNS) สูงและต่ำ มีผลต่อความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า นั่นคือกลุ่มบุคคลากรที่มีศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) ระดับสูง มีผลต่อความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าความต้องการความก้าวหน้า(GNS) มีผลต่อความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า นั่นคือความต้องการความก้าวหน้า(GNS)ระดับสูงทำให้ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าสูงไม่ว่าในกลุ่มที่มีศักยภาพของแรงจูงใจสูงหรือต่ำก็ตาม



รูปที่ 6 ภาพแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของแรงจูงใจ (MPS) กับความต้องการความก้าวหน้า (GNS) ตัวแปรตามคือความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้า

เส้นทึบ คือ แทนกลุ่มคนที่มีความต้องการความก้าวหน้า(GNS)ต่ำ

เส้นประ คือ แทนกลุ่มคนที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง (GNS) สูง

จะเห็นว่า คนที่มี GNS สูงหรือต่ำ มีความพึงพอใจพอๆ กัน ไม่ว่าในกลุ่มคนที่มี (MPS) สูงหรือต่ำก็ตาม