

ปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัย
ของเฟรดเดอริก เฮอ์ชเบอร์ก

Philosophy of Social Science and the Analysis
of Herzberg's Two-Factor theory

สุวรรณา ศรีรักษา¹ จิดาภา ถิรศิริกุล² และชาญชัย จิตรเหล้าอาพร³
Suwanna Sriraksa, Jidapa Thirasirikul and Chanchai Chittlaoarporn)

Received: 2022-08-8 Revised: 2022-08-22 Accepted: 2022-08-29

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอ์ชเบอร์ก (Herzberg's two factor theory) ในเชิงปรัชญาสังคมศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย ประเด็นภาววิทยา ญาณวิทยา และวิธีวิทยา ผลจากการศึกษา พบว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอ์ชเบอร์ก มีมุมมองเชิงภาววิทยาแบบพื้นฐานนิยม และมีฐานคติแบบประจักษ์นิยม ในด้านญาณวิทยามีฐานคติแบบปฏิฐานนิยม ที่มุ่งเน้นการสร้างทฤษฎี ที่ใช้ เป็นการทั่วไป เพื่อการทำนายปรากฏการณ์ ขณะที่ในด้านวิธีวิทยา มีฐานคติแบบปฏิฐานนิยม ที่อยู่บนพื้นฐานแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และมีรูปแบบการอธิบายที่เน้นการกระทำ

คำสำคัญ: ทฤษฎีสองปัจจัย, ปรัชญาสังคมศาสตร์, ภาววิทยา, ญาณวิทยา และวิธีวิทยา

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณบดีบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

Abstract

The purpose of this research was to analyze Frederick Herzberg's Two-Factor Theory employing philosophy of social science ,consisting of ontology, epistemology and methodology aspects. The results of the study found that Herzberg's Two-Factor theory had a fundamentalism and empirical ontological perspective. In epistemological aspect, Herzberg's Two-Factor theory had a positivism epistemological perspective focusing on creating a theory that could general application to predict phenomena. In methodological aspect, Herzberg's Two-Factor theory had a positivism methodological perspective based on scientific methodology. While, Herzberg's Two-Factor theory had an agent-based pattern of explanation.

Keywords: Two-Factor Theory, philosophy of social science, ontology, epistemology and methodology

บทนำ

การศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในด้านรัฐศาสตร์จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐาน เกี่ยวกับหลักการและแนวความคิดทางปรัชญาสังคมศาสตร์ เพื่อการทำความเข้าใจเกี่ยวกับรากฐาน ของทฤษฎีนั้นๆอย่างถ่องแท้ ผ่านการใช้หลักการที่ได้จากปรัชญาสังคมศาสตร์มาเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ศึกษา พัฒนาองค์ความรู้ใหม่จึงมีความสำคัญและเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่ชัดเจนจนสามารถอธิบายความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันในทฤษฎีนั้นหรือความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีหนึ่งไปยังอีกทฤษฎีหนึ่งได้ในลักษณะที่เชื่อมโยงกันและสามารถนำองค์ความรู้ใหม่นี้ไปอภิปรายเปรียบกับงานวิจัยอื่นได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์แนวคิดของปรัชญาทางสังคมศาสตร์เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ทำให้ผู้ศึกษาได้เข้าใจถึงรากฐานความคิดและคติความเชื่อที่เป็นแกนหลักซึ่งถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของงานวิจัย โดยกระบวนการของการศึกษา หรือ การวิจัย จะประกอบด้วย หลักการพื้นฐานของปรัชญาสังคมศาสตร์ที่มีความสำคัญ และต้องทำความเข้าใจ ในมุมมองเชิง ภาวะวิทยา(Ontology), ญาณวิทยา (Epistemology) และวิธีวิทยา (Methodology) ทั้งนี้ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) โดยทฤษฎีดังกล่าวเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 60 (ค.ศ. 1960-1969) แนวคิดนี้เสนอว่า ปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญสองประการโดยในการปรับเปลี่ยนแรงจูงใจของคนงาน ผ่านการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน โดยเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Motivation Factors) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)และจากแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความพึงพอใจ (No Dissatisfaction) ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) จากที่กล่าวมาข้างต้น การทำความเข้าใจทฤษฎีดังกล่าวทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยใช้หลักการที่ได้จากปรัชญาสังคมศาสตร์มาเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ศึกษาต่อยอดและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งดังนั้นทางผู้ศึกษาจึงได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก มาศึกษา และวิเคราะห์ตามหลักการของปรัชญาสังคมศาสตร์ ทั้งสามประเด็น ได้แก่ ภาวะวิทยา ญาณวิทยาและ วิธีวิทยา ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นรากฐานที่มาของการสร้างองค์ความรู้ในทฤษฎีดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) ในเชิงปรัชญาสังคมศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย ประเด็นภาววิทยา ญาณวิทยา และวิธีวิทยา

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาใช้ประเด็นการวิเคราะห์ในประเด็น ภาววิทยา(Ontology) ญาณวิทยา (Epistemology) และวิธีวิทยา(Methodology) (สิริพรรณ นกสวน และเอก ตั้งทรัพย์วัฒนา, 2546:อนุสรณ์ ลิมมณี, 2542) กล่าวคือ ภาววิทยาเป็นปรัชญาว่าด้วยมุมมองสภาพความเป็นจริงของสิ่งที่ศึกษา ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ พื้นฐานนิยม ซึ่งอยู่บนฐานคติที่ว่าสภาวะความเป็นจริงของสิ่งที่ศึกษา ซึ่งดำรงอยู่จากความเป็นอิสระ จากการรับรู้ของมนุษย์ และเป็นปรปักษ์ต่อพื้นฐานนิยม ซึ่งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า สภาวะความเป็นจริงของสิ่งที่ศึกษามีได้เป็นอิสระจากการรับรู้ของมนุษย์ ขณะที่ญาณวิทยา เป็นปรัชญาที่ว่าด้วย ความรู้ การสร้างความรู้ การตรวจสอบความรู้โดยที่ภาววิทยาและญาณวิทยาจะมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน วิธีวิทยาเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ ระเบียบวิธีการในการแสวงหาความรู้ อาทิ การตั้งคำถาม การวิจัย วิธีการค้นหาหลักฐาน ข้อมูล และ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันจากภาววิทยาและญาณวิทยา แต่จะต้องเลือกใช้วิธีวิทยาที่ สอดคล้องสัมพันธ์กันกับภาววิทยาและญาณวิทยา

ผลการศึกษา

ในการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor theory) ตามกรอบแนวคิดสามารถวิเคราะห์ในประเด็นภาววิทยา ญาณวิทยา และวิธีวิทยา ได้ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก มีสาระสำคัญที่สามารถอธิบายถึง ช่วงปี ค.ศ. 1960-1969 มีแนวคิดที่ประกอบด้วยสองปัจจัยที่ปรับเปลี่ยนแรงจูงใจของพนักงาน ผ่านการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คนโดยเสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ(Motivation Factors) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ(Motivation factors) และ แนวคิดที่ว่าด้วย ขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ

(Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) กล่าวได้ว่า มนุษย์จะอยู่ในบริบท สังคมหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันนั้นแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่จะส่งผลให้งานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความเชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงาน ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย เพราะความพึงพอใจในงาน จะเพิ่มความสนใจในงานและความกระตือรือร้น ในการทำงานมากขึ้นส่งผลให้เกิดผลผลิตที่สูงขึ้น

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ ในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี
2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป
3. ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงานก็เนื่องจากว่าความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

ขณะที่ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง องค์กรจัดการและการบริหารองค์กร
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือ ความไม่พึงพอใจในเงินเดือน หรือ ค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่มีได้หมายถึง การยอมรับนับถือ

4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร

6. สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

8. ความมั่นคงในการทำงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์กร

9. สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคล เกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง

แรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆที่เกิดจากเสาะแสวงหาของตน โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลืชิตด้วยตนเองและปัจจัยในงาน เช่น ความท้าทาย ความน่าสนใจของงานเป็นแรงผลักดันไม่ต้องอาศัยรางวัลหรือกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ (อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ และวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลิม, 2542) ในขณะที่แรงจูงใจภายนอกเป็นความต้องการของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาโดยต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอกอาทิ รางวัล แรงเสริม หรือกฎข้อบังคับมาเป็นเงื่อนไขข้อกำหนดให้ตัวบุคคลแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ออกมา ดังนั้น แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง ปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจอย่างดีที่สุดนั้น คือความสามารถในการช่วยจัดความไม่พอใจต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจ ที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องกำหนดปัจจัยต่างๆทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) โดยที่ทั้งสองปัจจัยนี้ต้องเกิดขึ้นพร้อมกัน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลมีความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ และแสวงหาความต้องการในงานที่แตกต่างกัน แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เปรียบเสมือนแกนกลางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้เชิงบวก

ฐานคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นในเชิงภาววิทยาแบบพื้นฐานนิยมเชื่อว่า สภาพความเป็นจริงของสิ่งที่ศึกษา คือ แรงจูงใจของมนุษย์สามารถถูกสร้างหรือถูกกระตุ้นขึ้นได้ ผู้ปฏิบัติงาน จะปฏิบัติงานได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ โดยขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงาน เป็นการเพิ่มความสนใจในงาน และเพิ่มความรู้สึกหรือล้นในการทำงานมากขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสีย คือทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้นส่งผลให้ผลผลิตตกต่ำ ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหาร คือจะต้องรู้วิธีที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งาน บรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้นซึ่งสามารถวัดได้จากอัตราการเพิ่มขึ้นของปริมาณงานที่ทำ ทศณะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นมุมมองเชิงภาววิทยาแบบประจักษ์นิยม ที่มุ่งเน้นเฉพาะสภาวะที่รับรู้ได้ด้วยผัสสะทั้งห้า ดังแสดงออกผ่านการกระทำของบุคคล และความต้องการของมนุษย์ที่สามารถรับรู้ได้ผ่านสัมผัสทั้งห้า มีความเป็นอิสระจากการรับรู้และอคติของผู้ศึกษา

ประเด็นที่ว่าด้วยญาณวิทยา ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ได้ใช้การรวบรวมข้อมูล โดยอาศัยสมมุติฐานตั้งต้นผ่านแนวคิดจากสองปัจจัยหลัก คือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ในการศึกษาผ่านกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ซึ่งทั้งสองกลุ่มนี้มีพื้นฐานที่แตกต่างกันในด้านของลักษณะอาชีพและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต่างกัน โดยนำข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลกระบวนการนี้จัดเป็นการศึกษาผ่านการเรียนรู้จากพฤติกรรม ญาณวิทยาแบบปฏิฐานนิยมที่ผู้ศึกษาสามารถสังเกต บันทึกความสม่ำเสมอของปรากฏการณ์ได้โดยอาศัย การศึกษาพิสูจน์ และทดสอบได้ด้วยวิธีการที่เป็นวิทยาศาสตร์ มุ่งเน้นการสร้างกฎหรือทฤษฎีในแบบนิรนัย ศึกษาโดยมีกรอบทฤษฎีและข้อสรุปได้มาจากทฤษฎี (deduction) คือ การศึกษาผ่านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งใช้จิตวิทยาในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรงและส่งผลโดยอ้อมให้งานที่ทำนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในเชิงบวกอันเป็นผลมาจากทั้งสองปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยการพิสูจน์ข้อสมมุติฐานเชิงทฤษฎีด้วยวิธีการหาความรู้แบบวิทยาศาสตร์ ให้ความสำคัญกับ ความเป็นกลาง ปราศจากอคติ การจดบันทึก การทดลอง การสังเกต การเก็บข้อมูลเชิงตัวเลขที่ใช้ในการพิสูจน์ ทดสอบ มีจุดมุ่งหมายในการทำนาย ดังนั้น จึงไม่ให้ความสำคัญกับการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุ และผลอย่างลึกซึ้ง แต่เน้นการพิสูจน์ทฤษฎี

เพื่อให้เห็นว่าถูกหรือผิดและสร้างข้อสรุปที่ปราศจากอคติ ซึ่งได้รับอิทธิพลทางการศึกษาแบบวิทยาศาสตร์

ประเด็นที่ว่าด้วยวิธีวิทยาของ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบอร์เกอร์ เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณที่ใช้ข้อมูลทางสถิติจากการตั้งสมมุติฐานมีลักษณะการออกแบบการวิจัยเป็นแบบการสุ่มตัวอย่างประชากร โดยนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์และทดสอบสมมุติฐาน ของทฤษฎีสองปัจจัยได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เพื่อใช้ในการพิสูจน์ สมมุติฐานดังกล่าว โดยเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบอร์เกอร์ได้ใช้วิธีการศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม พนักงานระดับสูง คือ พนักงานบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ผ่านการสังเกต และ เก็บข้อมูล ทดสอบสมมุติฐาน และ สร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎี ด้วยวิธีวิทยาในเชิงปริมาณตามหลักการแบบวิทยาศาสตร์ ตามแนวทางของปรัชญาปฏิฐานนิยมที่เน้นการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อสร้างกฎทั่วไปในการทำนายปรากฏการณ์

สรุป

การศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบอร์เกอร์ โดยการวิเคราะห์ทางปรัชญาสังคมศาสตร์ ในประเด็นทฤษฎี ญาณวิทยา และวิธีวิทยาผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบอร์เกอร์ มีมุมมองในด้านทฤษฎีแบบพื้นฐานนิยมและมีฐานคติแบบประจักษ์นิยม, ด้านญาณวิทยานั้น สะท้อนฐานคติแบบปฏิฐานนิยมที่มุ่งเน้นการสร้างทฤษฎีที่ใช้เป็นหลักการทั่วไป เพื่อทำนายและคาดคะเนปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นและด้านวิธีวิทยาเป็นการศึกษาเชิงปริมาณจากการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านการวิจัยแบบสุ่มตัวอย่างกลุ่มพนักงานบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน โดยการออกแบบ การวิจัยซึ่งสะท้อนถึงฐานคติแบบปฏิฐานนิยม ซึ่งเป็นรูปแบบการศึกษาวิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยมีรูปแบบการอธิบายที่เน้นด้านการกระทำของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เห็นชัดเจน และประจักษ์ได้แต่ไม่สามารถ ทำนายปรากฏการณ์ผ่านการตั้งสมมุติฐานของทฤษฎีนี้ได้กับผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่มจากข้อสรุปข้างต้นนี้ ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าทฤษฎีของเฟรดเดอริก มีข้อดี คือ จัดเป็นทฤษฎีที่สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชอบและรักงานที่ตนเองปฏิบัติจนเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แต่อย่างไรก็ดียังมีข้อเสียหรือข้อจำกัดในเชิง ทฤษฎี กล่าวคือ เป็นทฤษฎีที่ใช้ได้กับกลุ่มอาชีพ ที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรนักบัญชี หรือกลุ่มพนักงานรายเดือน กรณีนำไปใช้กับพนักงานระดับกลาง เช่นพนักงานรายวัน, กลุ่มอาชีพอิสระ (Freelance) หรือกลุ่มคนใช้แรงงาน (กรรมกร) จะไม่ค่อยได้ผลลัพธ์ ที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากพนักงานในกลุ่มดังกล่าว ไม่ได้มีปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นแรงขับเคลื่อนและเหนี่ยวนำ อันเป็นผลมาจากคนกลุ่มดังกล่าวไม่ได้มีความต้องการ ในส่วนนี้เพราะมีความเป็นอิสระในด้านต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกันกับทฤษฎีสองปัจจัยค่อนข้างสูง และทฤษฎีดังกล่าวไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างในเชิงทฤษฎีของชาวตะวันตกและชาวตะวันออก ที่มี ความแตกต่างทางศาสนา และวัฒนธรรม ทำให้ทฤษฎีเพื่อการสร้างทฤษฎีที่สามารถอธิบายได้เป็นการทั่วไป มีข้อจำกัดบางประการ และไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์บางกรณีได้ ในเรื่องความต้องการปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ของมนุษย์บางกลุ่มไม่มีความต้องการในลักษณะนี้ได้ เช่น กลุ่มพนักงานรายวัน ไม่ได้สนใจนโยบายการบริหารงาน แต่เน้นปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบของตนเท่านั้น กลุ่มอาชีพอิสระ ความเป็นปัจเจกในการทำงานสนใจในอิสระที่เกิดจากการทำงานโดยไม่ต้องมีความสัมพันธ์เชิง การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และกลุ่มคนใช้แรงงาน (กรรมกร) จะทำงานโดยตั้งเป้าแบบทำงาน วันต่อวันและมองแคร์รายได้ที่ได้รับในแต่ละวันเป็นต้น

นอกจากนั้นทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก ยังมีอีกหนึ่งจุดที่ต้องเติมเต็ม คือ ปัจจัยค้ำจุนในยุคสมัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก คือปี 1960-1969 มองอัตราค่าจ้างแรงงานเป็นเรื่องความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเท่านั้น ไม่ได้กล่าวถึง เรื่องสวัสดิการและโบนัสประจำปี ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบกับยุคสมัยปัจจุบัน คือ ในปี 2022 พบว่าทั้งสองเรื่องนี้นับได้ว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ของผู้ปฏิบัติงานเช่นกันซึ่งหากพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอร์ซเบิร์กเข้ากับสภาวะในปัจจุบันและสามารถนำใช้กับผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่มได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น ทางผู้วิจัยมีความคิดเห็นเพิ่มเติม ว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอยู่ 5 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1. ความสำเร็จของงาน 2.การยกย่อง นับถือหรือการยอมรับ 3.ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบ และ5.ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานควรเพิ่มเติมเรื่องบทบาทและอิทธิพลของครอบครัว หมายถึง บทบาทของผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงอยู่ในสถานะทางครอบครัวที่ต่างกัน เช่น

หากมีภาระด้านครอบครัว หรือเป็นเสาหลักในการทำงานจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับหลักการของปัจจัยกระตุ้นในส่วนปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1.นโยบายและการบริหาร 2.เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน 3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4.ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 5.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6.สภาพภาพในการทำงาน 7.วิธีการปกครองบังคับ 8.ความมั่นคงในการทำงาน และ 9.สถานะของอาชีพ โดยควรเพิ่มเติมเรื่ององค์ประกอบแวดล้อมอื่นๆและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์และยุคสมัย เช่น ลดเวลาในการทำงาน และเพิ่มอิสระในการทำงานมากขึ้นแต่อยู่ ภายใต้เงื่อนไขของชิ้นงานที่ต้องสัมฤทธิ์ผล หรือการ Work from home (ทำงานจากที่บ้าน) เพื่อลดเวลาในการเดินทางและความเครียดจากการจราจร ถือเป็นอีกหนึ่งแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2552). **ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2549). **แรงจูงใจในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สิริพรรณ นกสวน และเอก ตังทรัพย์วัฒนา. (2546). **คำและแนวความคิดในรัฐศาสตร์ร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- อนุสรณ์ ลิ้มมณี.(2542).**การอธิบายกับการวิเคราะห์ทางการเมืองข้อพิจารณาเบื้องต้นในเชิงปรัชญาสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพินท์ ชูชม, อังราสุขารมณ และวิลาสลักษณ์ ชั่ววลี. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน กับคุณภาพชีวิต. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**. 16(2):