



บทที่ 2

วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเสนอเป็น 5 ส่วน คือ

1. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความต้องการและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
3. สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
4. ทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน (The Motivation - Hygiene Theory) ของเฮอริชเบอร์ก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่นำทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กไปทำการวิจัย
 - 5.1.1 งานวิจัยในวงการศึกษา
 - 5.1.2 งานวิจัยในวงการธุรกิจและการบริหาร
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศไทยที่นำทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กมาดัดแปลง
 - 5.3 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 5.4 งานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายท่าน อาทิเช่น

กู๊ด (Good 1973: 320) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง คุณภาพสภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

ไวแมน (Wolman 1973: 384) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

สมิท (Smith 1955A: 114) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะ ทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

โยเดอร์ (Yoder 1959: 445) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึงผลรวมของความรู้สึกของคนงานคนใดคนหนึ่งว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ใน งานของเขา และมีระดับมากน้อยเพียงใด

วอลเลอร์สไตน์ (Wallerstein 1971: 256) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สเตรซส์และเซเลส (Strauss and Sayles 1960A: 119-121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ของเขาได้

มอร์ส (Morse 1955: 27) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมาก จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของ มนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นก็ลดน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor 1968: 365) ได้ให้ทัศนะว่า เรามัก จะใช้คำว่าทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (employee attitude) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และขวัญ (morale) สับสนกัน และได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่าทั้งสามคำนี้มีความหมายไม่เหมือนกัน โดยให้เหตุผลว่า ทัศนคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดขวัญดี และได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็น

ผลรวมของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีองค์ประกอบของงาน แต่ วรูม (Vroom 1964: 99) ได้ให้ทัศนะว่า ทัศนคติต้องงานกับความพึงพอใจในงานทั้งสองคำนี้สามารถใช้แทนกันได้ เพราะ ทัศนคติต้องงานมีทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวกก็คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนทางลบก็คือ ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite 1965: 8) แยกความหมายของคำว่า ขวัญ และ กำลังใจไว้ว่าเป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายกว้าง ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานหลายๆ ความหมาย มีทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกันและขัดแย้งกันนี้ พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานนั้นมาก บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นกับความต้องการของบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

ความต้องการและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2513: 403-406) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. งานที่ตนพอใจ
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ

6. ค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาค
8. ความนุ่มนวลและแบบ เนียน
9. การยอมรับนับถือ
10. ความพอใจในสภาพการทำงาน

สมิท (Smith 1955B : 115) กล่าวว่า ในการทำงานของมนุษย์นั้น หากได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพึงพอใจในงานได้ ความต้องการนั้น ได้แก่

1. ความต้องการด้านร่างกาย
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการทางสังคม

คูเปอร์ (Cooper 1958: 31-33) ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลในการทำงานไว้ดังนี้

1. ต้องการงานที่ตนเองมีความสนใจ
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีในการทำงาน
3. ได้รับค่าจ้างเงิน เดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมทั้งมีชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ได้รับความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ซาเลสซนิคและคณะ (Zaleznik and others 1958 : 40) ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 อย่าง ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่
 - 1.1 รายได้ตอบแทน
 - 1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน
 - 1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - 1.4 ตำแหน่งหน้าที่
 - 1.5 การได้ทำงานที่ถนัด
2. ความต้องการภายใน ได้แก่
 - 2.1 ความต้องการเข้าหมู่เพื่อนฝูง
 - 2.2 ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรักใคร่
 - 2.3 ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น
 - 2.4 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

เซย์เลสและสเตร้าส์ (Sayles and Strauss 1960 : 7) กล่าวว่าความพึงพอใจของบุคคลจะมีขึ้นต่อเมื่องานนั้นสามารถสนองตอบความต้องการได้ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกายและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
2. ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง และนับถือ
3. ความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น ต้องการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องการความสำเร็จในงาน

จาคอบสัน, เรยวิส และลอดส์ตัน (Jacobson, Reavis and Lodsdon 1965: 92) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูมีองค์ประกอบดังนี้

1. ทศนคติที่ครูมีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูมีเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา

4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทักษะคติในการบริหารงานของครูใหญ่

กิลเมอร์และคณะ (Gilmer and others 1971: 280-283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ 10 อย่างคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้จัดการ
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของตน
3. บริษัทและฝ่ายจัดการ (Company and Management) ได้แก่ความพึงพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงาน และพอใจในการจัดการของฝ่ายจัดการ
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับ เขายิ่งกว่าผู้ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานรัฐบาล
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) ขึ้นกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากทำงานตามที่ถนัดก็จะพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision)
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the Job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติสามารถทำร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เขาก็จะพอใจในงานนั้น
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น
10. สิ่งตอบแทน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ไกเซลลี และบราวน์ (Ghiselli and Brown 1955: 430-433) มีความเห็น
ว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

แวนเดอร์ซอล (Van Desal 1968: 62-72) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวย
ต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน
5. สภาพการทำงาน

แวนเดอร์ซอล (Van Desal) เห็นว่ายังมีตัวกระตุ้นที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความ
พึงพอใจในการทำงานอื่น ๆ อีก ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับของสังคม
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. โอกาสก้าวหน้า

ทiffin และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick 1968: 339) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. สถาบันหรือสถานที่ทำงานและการจัดดำเนินการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray 1970: 171) ได้เสนอองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์การและการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงในการทำงาน
13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก
14. สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ

ความต้องการและองค์ประกอบทั้งหมดนี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมาก กล่าวคือ ถ้าผู้ทำงานไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของหน่วยงาน นั้น ๆ เป็นอย่างยิ่ง

สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงที่สุดคือ ทฤษฎีจูงใจ (Motivator theory) ของมาสโลว์ (Maslow 1970: 80-91) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) มาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะ เป็นสิ่งจูงใจ แทน และมาสโลว์ได้ลำดับชั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตรายต่าง ๆ และความมั่นคงทางจิต เช่น ความมั่นคงในอาชีพ
3. ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belonging needs) ได้แก่ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่เห็นคุณค่าของตนเอง (Esteem needs) ได้แก่ความต้องการอยากเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับ เป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่คนส่วนมากอยากจะเป็นคนอยากจะได้

แมคเกรเกอร์ (McGregor 1960: 33-48) ได้สรุปข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับตัวมนุษย์ตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่าทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่แมคเกรเกอร์เกิดความคิดต่อมนุษย์เช่นนี้ เพราะแต่เดิมคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนงานในแนวนี้จัดเป็นการจูงใจในทางลบ ซึ่งใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะใครบังคับควบคุมและลงโทษผู้ปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายแก่ผู้บริหารในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่าทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงให้ได้เงินอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมุติฐาน โดยสรุปไว้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง จึงจะเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จ และเป็นผลทำให้คนรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสม คนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

บาร์นาร์ด (Barnard 1972: 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal non-material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefactions) หมายถึงสมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความรักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational attractiveness) หมายถึงความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The condition of communion) หมายถึงความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะ使人รู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

ไมเออร์ (Myers 1970: 24) เสนอความคิดเรื่องการจูงใจให้เกิดความพอใจในงาน โดยเน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายของงานให้ได้ผล และอธิบายถึงลักษณะจุดเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานจึงจะมีความหมายสำหรับผู้นำ

2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้คือ

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้ง เป้าหมาย
- 3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง
- 3.3 งานนั้น เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
- 3.4 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman 1963: 296-299) มีความคิดเห็นโดยสรุปกว้าง ๆ ว่า การสนองความต้องการโดยทั่วไปใช้วิธีทางบวก คือ การให้รางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าทางลบ ซึ่งได้แก่ ความกลัว และการลงโทษ นอกจากนี้ยังได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และความมั่นคงในการทำงานดังนี้คือ

1. การชมเชย และการยอมรับนับถือ เมื่อบุคคลทำงานได้ดี ควรได้รับการยอมรับนับถือ และยกย่อง ซึ่งเป็นทางนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. ให้โอกาสแข่งขัน ได้แก่ การแข่งขันกับตัวเองในการทำงาน หรือแข่งกับผู้อื่น เป็นการแสดงสมรรถภาพของตนเอง และเป็นแรงขับเคลื่อนชนิดหนึ่งช่วยให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน
3. การได้รู้ผลงาน หมายถึง บุคคลต้องมีโอกาสได้รับผลงานที่ตนทำ เพื่อประโยชน์ 2 ประการคือ เพื่อแก้ไขเมื่อผลงานไม่ดี และเพื่อให้เกิดกำลังใจเมื่อผลงานดี

นิวคัมเมอร์ (Newcomer 1955: 12) มีวิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยดูความต้องการของคนงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นวิธีจูงใจเชิงจิตวิทยา ดังนี้

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาด้วยวิธีการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มโดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม เมื่อจะดำหนึ่ก็เรียกมาเป็นการส่วนตัว พร้อมกับมองหาทางช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนี้ยังมีการอภิปรายงานที่มอบให้เพื่อให้เข้าใจชัดเจน และแสดงความสนใจในความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ร่วมงาน และมีวิธีการควบคุมงานที่เหมาะสม

2. คนทำงานควรจะได้รู้ความก้าวหน้าของเขา และบทบาทของแผนกของเขา ว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบสายการเลื่อนขั้น และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรจัดงานที่ท้าทายให้ เพราะงานที่ซ้ำซากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การได้พักผ่อนชั่วระยะเวลาหนึ่งจะเป็นการลดความเบื่อและเป็นการพักเหนื่อยด้วย

ซาโลซนิคและคณะ (Zalesnik and others 1958 : 323-324) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการให้รางวัล เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในตน โดยจำแนกทฤษฎีการให้รางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (External rewards) ได้แก่ค่าใช้จ่าย เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สภาพภาพของงาน งานที่น่าสนใจ การจัดองค์การและการจัดสภาพของ การปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. รางวัลภายใน (Internal rewards) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ การยกย่องชมเชย และการได้รับเกียรติภูมิ

ภิญโญ สาธร (2523: 360-361) ได้กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่เพียงใดอาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน ที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมของครูในโรงเรียน ช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่ ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ครูทุกคนอยู่ในฐานะทัดเทียมกันทั้งในทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ครูไม่มีความแตกต่างกันมากในทุก ๆ ด้าน

5. การบำรุงขวัญหรือเร้าใจ และสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้นกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน หรือมีส่วนในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน

ฝ่ายนิติศาสตร์การบริหารของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (กรมสามัญศึกษา 2521: 107-108) ได้ให้แนวทางการบำรุงขวัญและชักจูงใจไว้ 6 ประการ คือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. กำหนดมาตรฐานและการสร้างเครื่องมือสำหรับประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน
3. เงินเดือนและค่าจ้าง ควรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน
4. ความพึงพอใจในการทำงานที่ทำได้ เปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความรู้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองให้มาก
5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ทุกคนควรได้รับความยกย่องนับถือจากพวกเดียวกันจะทำให้ขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น
6. สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าสถานศึกษากับครู-อาจารย์ ควรจะตั้งอยู่บนฐานของความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ควรเห็นครูอาจารย์เป็นเครื่องจักร เป็นคนเกียจคร้านต้องคอยตักเตือน คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่ต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ซึ่งมีวิธีดำเนินการได้ดังต่อไปนี้
 - 6.1 อย่างจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมอบหมายงานให้ทำ ให้เขาใช้ความคิดในการทำงานด้วยตนเอง และให้เขาได้ภูมิใจในงานที่ทำ
 - 6.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ปัญหาด้วย และถ้ากระทบกระเทือนต่อส่วนรวม ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย
 - 6.3 ออย่างวางตัวเป็นนายและต้องให้ความคุ้มครอง ความเมตตา ความอบอุ่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการ

6.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใดทำแล้ว ไม่ควรแบ่งงานนั้นกลับมาทำเสียเอง หรือให้คนอื่นทำ ควรให้เขามีอิสระในการทำงาน

6.5 หัวหน้าสถานศึกษาต้องเชื่อมั่นในตนเอง การทำงานโลเลขาดความมั่นใจ ทำให้ผู้ร่วมงานพลอยรวนเรขาดความมั่นใจตามไปด้วย

6.6 ต้องรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ระหว่างสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชา คือ ต้องควบคุมนโยบายให้ได้ และขณะเดียวกันก็ต้องควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายด้วย อย่าทำตัวเป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่เป็นผู้ประสานประโยชน์ทั้งของผู้ได้บังคับบัญชาและของสถานศึกษา

6.7 จัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้ร่วมงานเป็นพิเศษ เพื่อช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ร้อนของบุคคลในสถานศึกษา ผู้ร่วมงานก็จะมีขวัญดีขึ้นถ้าได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

6.8 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมิใช่เป็นสิ่งเดียวที่ทำให้เกิดขวัญดี จำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมทางจิตใจเสริมด้วย คือ ทำให้เขาสะดวกสบายและเป็นสุขทางใจด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 426-428) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการจูงใจให้บุคลากรพอใจในการปฏิบัติงานแยกออกเป็น 2 กรณี คือ

1. จูงใจโดยเทคนิคการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผน จัดแบ่งงานในองค์การให้แน่นอน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ กำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นธรรม สร้างความก้าวหน้าในงาน และสร้างผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะงาน
2. สิ่งจูงใจทางด้านสวัสดิการ เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การสหนทาการ ที่พักอาศัย เป็นต้น

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75-76) ยังได้กล่าวถึงประเภทของสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้คนอยากปฏิบัติงานแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ซึ่งสามารถให้การจูงใจทางตรง และทางอ้อมได้ การจูงใจทางตรงได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง การจูงใจทางอ้อมได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และความมั่นคงของงาน

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivative-Hygiene Theory) ของเฮอริชเบอร์ก

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก เป็นแนวทางในการวิจัย เพราะผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบในปัจจัยต่าง ๆ เหมาะสมที่จะนำมาใช้สร้างเป็นข้อคำถามในระบบราชการไทย ประกอบกับได้มีผู้นำทฤษฎีไปดัดแปลงใช้ในวงการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศอย่างได้ผลค่อนข้างดีมาแล้ว

เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg 1959 : 157) ศาสตราจารย์และหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์น รีเสิร์ฟ (Western Reserve University) ประเทศสหรัฐอเมริกา และคณะได้พิมพ์รายงานผลการวิจัยเรื่อง "การจูงใจในการทำงาน" (The Motivation to Work) ออกมาเผยแพร่เมื่อปี ค.ศ. 1959 เพื่อเสนอทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) หรือเรียกอีกแบบหนึ่งว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two-Factor Theory) ที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ และสิ่งที่ไม่พึงพอใจหรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้น จึงเรียกว่าเป็นสิ่งค้ำจุน

มูลเหตุที่ทำให้เฮอริชเบอร์กและคณะ (Herzberg and others 1959: 6) ได้ทำการวิจัยและเสนอ เป็นทฤษฎีดังกล่าวขึ้นมา ก็เพื่อที่จะตอบคำถามที่ว่า "ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา" และเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานหลักที่ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางลบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (Herzberg and others 1959: 29)



ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮอริชเบอร์ก (1959 : 71-79) สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาและคณะในปี ค.ศ. 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการหนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะจัดทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ และความทารุณของดินฟ้าอากาศ ประการที่สอง คือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย นักวิศวกร และนักบัญชี ของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองพิตส์เบิร์ก จำนวน 200 คน วิธีดำเนินการใช้การสัมภาษณ์ เพื่อจะหาคำตอบว่า สถานการณ์อย่างไรที่ทำให้วิศวกร และนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของประชากรเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดี และไม่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้วิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่า ความรู้สึกพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นอยู่ของตนหรือไม่ ผลการค้นคว้าพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ขณะที่เดียวกันองค์ประกอบซึ่งมักนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้คนเกิดท้อถอยไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรงมี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Nature of work)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

ปัจจัยค่าจ้าง เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานมี 11 ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary)
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship-superiors)
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship-subordinate)
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship-peers)
6. ฐานะของอาชีพ (Status)
7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical)
8. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company policy and administration)
9. สภาพการทำงาน (Working conditions)
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
11. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

นับตั้งแต่เซอร์ซเบอร์ก็ได้เผยแพร่ทฤษฎีของเขา ปรากฏว่าได้มีผู้นำเอาทฤษฎีนี้ไปวิจัยเพื่อทดสอบและดัดแปลงนำไปใช้ในที่ต่าง ๆ ซึ่งมีขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและประเพณีแตกต่างกันไป เช่น ในประเทศฟินแลนด์ ฮังการี และสหภาพโซเวียต โดยได้ทำการศึกษาค้นคว้ากับคนงานหลายประเภท เป็นต้นว่า นักวิทยาศาสตร์ หัวหน้างาน วิศวกร นักบัญชี คนงานไร้ฝีมือ พยาบาล ทหารอากาศ นิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย คนงานในโรงงานประกอบรถยนต์ และพนักงานหญิงในโรงงานขนาดใหญ่ (วิลเลียม เอ เวน เดอซอล อ้างถึงในงานงค์ สมประสงค์ 2522 : 111-112)

ทฤษฎีนี้มีผู้นำมาดัดแปลงใช้กับวงการศึกษาในประเทศไทย เช่น จรุง ผาสวรรณ (2518 : 60-70) ได้ทำการวิจัยเพื่อประเมินผลการดัดแปลงทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของ

เซอร์ชเบอร์กมาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย วีระชาติ แก้วไสย (2518: 62-70) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย คำนึ่ง นกแก้ว (2524: 81-83) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 เป็นต้น ส่วนผลการวิจัยจะได้เสนอดังต่อไปนี้

งานวิจัยในต่างประเทศที่นำทฤษฎีของเซอร์ชเบอร์กมาดัดแปลง

ในด้านการศึกษา ได้มีการนำทฤษฎีของเซอร์ชเบอร์กไปวิจัย คือ

ค.ศ. 1970 แฮมเมอร์ (Hammer 1971: 3373-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ (Special Class Teachers) ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของเซอร์ชเบอร์กมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูในชั้นพิเศษพอใจในการทำงานคือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจคือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ สถานภาพการสมรส แล้วความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. ครูที่สอนในชั้นพิเศษพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่สอนในชั้นปกติ

ค.ศ. 1973 เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni 1973: 191-207) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์สอบถามครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง

บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค.ศ. 1977 แมนนิง (Manning 1977: 4028-A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก โดยใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจของเฮอริชเบอร์กดังต่อไปนี้คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูง และการที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามี ความสำคัญมากเป็นดวงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบอร์กที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชนถือว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน และเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นดวงใจ

2. ตัวแปรอายุ ระยะการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับอาชีพ และจุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคต ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยจูงใจ

ในด้านธุรกิจและการบริหาร ได้มีการวิจัยโดยนำทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กไปวิจัย คือ

ค.ศ. 1975 ชมิด (Schmidt 1975: 7583-A) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่านั้นที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

ค.ศ. 1980 เบอร์ (Burr 1980: 3794-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานของนักบริหาร ซึ่งคัดเลือกแล้วในชุมชนวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในรัฐฟลอริดา การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจ้างของเฮอรัชเบอร์เกอร์มาใช้ โดยการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในชุมชนวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน 3 ตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. สำหรับแต่ละตำแหน่งที่ศึกษานั้นพบว่า ปัจจัยจูงใจเป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง โดยเหตุนี้จึงเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์ว่าสามารถนำไปใช้ได้

2. จากการศึกษาแยกตามตำแหน่งงาน 3 ตำแหน่ง พบว่า ตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานจะรวมทั้งปัจจัยจูงใจ (M) และปัจจัยค่าจ้าง (H) เรียงลำดับความสำคัญดังนี้คือ ความสำเร็จของงาน (M) การได้รับความยอมรับนับถือ (M) ตัวงานเอง (M) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (H) ความเป็นไปได้ของความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (M) ความเป็นอิสระ (M) รับผิดชอบ (M)

3. จากการศึกษาแยกตามตำแหน่งงาน 3 ตำแหน่ง เช่นกันพบว่าตัวกำหนดความไม่พึงพอใจในการทำงานเรียงลำดับความสำคัญซึ่งรวมทั้งปัจจัยจูงใจ (M) และปัจจัยค่าจ้าง (H) ดังต่อไปนี้คือ นโยบายและการบริหารของบริษัท (H) การคงอยู่หรือการขาดความสำเร็จในงาน (H) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (H) เงินเดือน (H) การควบคุมนิเทศและการใช้เทคนิคต่าง ๆ (H) และตัวงานเอง (M)

4. ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างนักบริหารระดับกลางของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

5. สำหรับตำแหน่งงานที่ทำการศึกษาในกลุ่มตำแหน่งงานของวิทยาลัยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน

6. สำหรับตำแหน่งงานที่ทำการศึกษาในกลุ่มตำแหน่งงานของมหาวิทยาลัยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง ต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยในประเทศไทยที่นำทฤษฎีของ เซอร์ช เบอร์กมาดัดแปลง

พ.ศ. 2513 ประศักดิ์ นียากร (2513: 69-72) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยครูทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน 19 แห่ง โดยวิธีสุ่มตัวอย่างจำนวน 601 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 550 ฉบับ ในจำนวนนี้ใช้ได้ 507 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมโดยทั่วไปแล้วอยู่ในระดับกลาง แต่ความพึงพอใจเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง
2. ในการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หรือกล่าวได้ว่าสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูคล้ายคลึงกัน

พ.ศ. 2515 จรุง ผาสวรรณ (2516: 60-70) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเซอร์ช เบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยออกแบบสำรวจทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 273 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาจากต่างประเทศและผู้ที่ได้รับการศึกษาภายในประเทศมีความรู้สึกในด้านความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน
2. องค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ปรากฏในทฤษฎีของเซอร์ช เบอร์ก แต่มีข้อแตกต่างกันไปจากทฤษฎีของเซอร์ช เบอร์กคือ

2.1 ครูอาชีวศึกษาทั้งที่พอใจและไม่พอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งที่องค์ประกอบชนิดนี้เป็นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจำเป็นตามทฤษฎีของเซอร์ช เบอร์ก

2.2 ครูอาชีวศึกษามีความรู้สึกต่อการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2.3 ครูอาชีพศึกษาที่ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพในสายตาของสังคมในระดับต่ำที่สุด

3. อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาของแต่ละบุคคลไม่ได้ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด

พ.ศ. 2518 วีระชาติ แก้วไสย (2518: 62-70) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้แบบสอบถาม ถามครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย จำนวน 375 คน เป็นครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 259 คน สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 65 คน และสังกัดโรงเรียนเทศบาล 51 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับความรู้สึกในเรื่องนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับต่ำ เหนือขึ้นมาได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้านเกี่ยวกับตัวใจระหว่างครูแต่ละคนนั้น ปรากฏว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งในด้านที่เกี่ยวกับอายุ และวุฒิก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือไม่ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่างกัน

พ.ศ. 2519 ปราณี อารยะศาสตร์ (2519: 116-120) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 163 คน ทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถามใช้ทฤษฎีจุดใจ-ค้ำจุน ของเซอร์ชเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งระดับ โรงเรียนและผู้บริหารระดับวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และความพอใจต่อบัณฑิตต่าง ๆ ภายในกลุ่มแตกต่างกันน้อย

2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าความพึงพอใจในการทำงานระดับโรงเรียน

3. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาวิชาชีพต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ยกเว้นกลุ่มวิทยาลัยพาณิชยกรรมที่มีความพอใจในปัจจัยต่าง ๆ สูงกว่ากลุ่มอื่น

4. ความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นตรงกันคือเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันสูงสุด รองลงมาได้แก่ เรื่องลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตามลำดับ

5. ความพอใจน้อยมีผลตรงกับความไม่พอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ ในปัจจัยค่าจูนเรื่อง เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในอันดับต่ำสุด สูงขึ้นมาได้แก่ เรื่องสภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

6. ในการบริหารงานตามอุดมคติของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นตรงกันว่า เงินเดือนและตำแหน่งเป็นปัจจัยที่สำคัญน้อยที่สุด ในส่วนที่แตกต่างกันคือ

6.1 ผู้บริหารระดับวิทยาลัย เห็นว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุด

6.2 ผู้บริหารระดับโรงเรียนเห็นว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานสำคัญที่สุด

พ.ศ. 2521 นิยม ศรีวิเศษ (2521: 47-50) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้ทำหน้าที่สอนและครูใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตการศึกษา 9 จำนวน 450 คน จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่มีครูตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป จำนวน 150 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีความพึงพอใจปานกลางในปัจจัย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานปรากฏว่า ครูใหญ่และครูผู้สอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัย การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ครูที่มีประสพการณ์มากกับครูที่มีประสพการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกัน
ในปัจจัยการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ

4. ครูในเขตสุขภาพกับครูนอกเขตสุขภาพมีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ
ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในเกณฑ์สูงมาก

พ.ศ. 2523 กมล รักสวน (2524: 190-192) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม ถามอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ทั้งหมด 8 แห่ง จำนวน 416 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 399 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือโดย
ส่วนรวมทั้ง 8 แห่ง และแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือ
เมื่อเรียงตามลำดับ 1-9 ปรากฏผลดังนี้ 1. ลักษณะของงาน 2. ความเจริญก้าวหน้า
3. ความรับผิดชอบ 4. ความสำเร็จในการทำงาน 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อน
ร่วมงาน และนักศึกษา 6. รายได้ สวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทน 7. การได้รับการยอมรับ
นับถือ 8. สภาพของการทำงาน และ 9. การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในภาคเหนือแตกต่างกัน
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พ.ศ. 2524 คำนึ่ง นกแก้ว (2524: 81-83) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยใช้แบบสอบถาม ถามครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 จำนวน 504 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 443 ชุด ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์โรงเรียนมัศึกษารู้สึกพึงพอใจในการทำงาน
มากได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของ
งาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษารู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู-อาจารย์ เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มี 2 องค์ประกอบคือความสำเร็จของงานและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มี 1 องค์ประกอบ คือด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.3 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู-อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปในองค์ประกอบทั้งหมด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

พ.ศ. 2525 พิศพรต หุ่นเจริญ (2525: 130-133) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถาม ถามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 522 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง
2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ผลดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 องค์ประกอบคือ ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 1 องค์ประกอบ คือ ฐานะของอาชีพ

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีสายงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 องค์ประกอบคือ การยอมรับนับถือ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 8 องค์ประกอบคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 5 องค์ประกอบคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 องค์ประกอบคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 1 องค์ประกอบคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 องค์ประกอบคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 11 องค์ประกอบคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 องค์ประกอบ

คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 3 องค์ประกอบคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

2.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีลักษณะหน่วยงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 องค์ประกอบคือ ด้านความรับผิดชอบความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 9 องค์ประกอบคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 องค์ประกอบคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 11 องค์ประกอบคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

พ.ศ. 2528 สกล วรรณพงษ์ (2528: 149-152) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งสิ้น 370 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา 301 ชุด ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากตามลำดับคือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารลักษณะของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์

เกื้อกูล ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ในด้านสภาพการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาเพศชายกับเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุราชการ 1-5 ปี กับอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ

4. ความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิและไม่มียุติพลศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ชลิต พูลศิลป์ (2527: 164-166) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยส่งแบบสอบถามถามข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 598 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน และด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัย คำจูน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นราย ด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน และ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานตาม ปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานตาม ปัจจัยคำจูนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้าน เงิน เดือนและด้านฐานะตำแหน่ง หน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความมั่นคงปลอดภัยใน การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญา ตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยคำจูนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและ ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานแตก ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสพ การณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสพ การณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจ

ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจูนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และด้านฐานะค่าแห่งการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ค.ศ. 1965 วิลล์ (Wiles 1967: 229) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาปริญญาโท ที่กำลังศึกษาวิชาการบังคับบัญชาซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครูจำนวน 1,000 คน ผลของการศึกษาพบว่า นักศึกษาเหล่านั้นมีความต้องการตรงกัน และคล้ายคลึงกับของเซอร์ชเบอร์ก คือมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สบาย สภาพการทำงานที่ดี การได้รับความยอมรับนับถือ การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและโอกาสที่จะเป็นตัวของตัวเอง

ค.ศ. 1969 เมอร์ริล (Merrill 1971: 1547-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในงานสูงได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์กรประกอบที่มีความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ และการยอมรับนับถือ

✓ ในปีเดียวกัน วิคสตรอม (Wickstrom 1971: 1249-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อหา ระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และ

ตำแหน่งหน้าที่ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู 373 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัย
 ซัสกาทูน (Saskatoon) โดยวิธีให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการ
 แรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับ
 บัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก
 ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มี
 ผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู ตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับ
 องค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

ค.ศ. 1972 เวเลซ (Velez 1972: 997-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึง
 พอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของงาน ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
 ในรัฐโคลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกของงานได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน
 เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน ความ
 มั่นคงในการทำงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบ
 ภายในของงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ
 และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติที่ไม่พอใจในองค์ประกอบภายนอกของงานซึ่งได้แก่ เงินเดือน และ
 ผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุดได้แก่ ความ
 ก้าวหน้าในการทำงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน
 ในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอ
 ใจในการทำงานแตกต่างกัน

✓ ค.ศ. 1974 ออนท์เจส (Ontjes 1974: 767-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความ
 สัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่แบบฝึกลงเป็นหลัก (nomothetic) ทำให้
 ครูมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคล
 (Ideographic)

2. พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสายกลาง (Transactional) กับแบบยึดงานเป็นหลักทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ในปีเดียวกัน โอฮานเนเซียน (Ohanesian 1974: 5739-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานกิจการนักศึกษาในวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงมักจะเป็นผู้มีตำแหน่งสูง เงินเดือนสูง การศึกษาสูง ได้รับการยอมรับ สถานภาพของงานดี งานมีความก้าวหน้า
2. ความพึงพอใจในงานมีส่วนสัมพันธ์กับเงินเดือน

✓ ในปี 1975 ควิตูกัว (Quitugua 1975: 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า

ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

ค.ศ. 1981 อาสการ์ (Askar 1981: 466-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในประเทศคูเวต ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความรู้สึกว่าผลตอบแทนทางการเงินไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนไม่ชักนำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพครู
3. โอกาสศึกษาต่อของครูยังมีน้อย
4. การมองงานการสอนของสังคมอยู่ต่ำกว่าที่ครูคาดคิด
5. ความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนมีน้อย

สรุปแล้วครูในประเทศคูเวต ซึ่งเลือกจากครูในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 926 คน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ ต่ำ

✓ ค.ศ. 1982 ฮิล (Hill 1982: 2182-A) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตรวจการโรงเรียนรัฐบาลที่คัดเลือกแล้ว ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตรวจการโรงเรียนในรัฐอิลลินอยส์ภาคใต้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสี่ประการคือ อำนาจหรืออิทธิพล เกียรติภูมิ รูปแบบองค์กรของโรงเรียน และ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการการศึกษา

2. องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตรวจการโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในงานและมีความ สำคัญต่อความพึงพอใจน้อยที่สุด 4 ประการคือ รายได้และผลประโยชน์พิเศษ ชุมชน การเงิน และความมั่นคงในงานที่เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ส่วนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะอยู่ในระดับกลาง ๆ

งานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

พ.ศ. 2520 สุธรรม ประทานทรัพย์ (2520: 43-46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับครูในจังหวัดใกล้เคียง โดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2519 จำนวน 400 คน โดยแยกออกเป็นกลุ่มตัวอย่างครู ในกรุงเทพมหานคร 230 คน ครูในจังหวัดใกล้เคียง 169 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูในกรุงเทพมหานครกับครูในจังหวัดใกล้เคียงประสบปัญหาส่วนตัวและปัญหา ทางด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ครูหญิงกับครูชายประสบปัญหาส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3. ครูหญิงและครูชาย ประสบปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน ประสบปัญหาส่วนตัวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน ประสบปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย