



วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เห็นแนวคิด หลักการของการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา" ในบทนี้จึงได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งของไทยและของต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของแนวคิด หลักการที่ผู้วิจัยได้ใช้ในงานวิจัยนี้

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กู๊ด (Good 1973 : 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึงคุณภาพ สภาพหรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

โวลแมน (Wolman 1973 : 384) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าความพอใจคือความรู้สึก (feeling) มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

สมิท (Smith 1955 : 114) มีความเห็นว่า "ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่า เขาพอใจในการทำงาน ซึ่งคล้ายกับของสเตรสและเซเลส (Strauss and Seyles 1960 : 119) ที่ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นได้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

ฟรูม (Vroom 1964 : 99) กล่าวว่า "ความพึงพอใจในการทำงานเท่าที่หรือทัศนคติที่มีต่องานและขวัญในวงการอุตสาหกรรม สามประการนี้มีความหมายอย่างเดียวกัน

ซึ่งหมายถึงประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป การที่มีทัศนคติที่ดีต่องานก็คือ มีความพึงพอใจในการทำงาน และถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานก็คือ "ไม่พึงพอใจในการทำงาน" ความคิดของฟรูม (Vroom) ต่างจากความคิดเห็นของบรัมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor 1968 : 365) ซึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคำว่า "ทำที่หรือทัศนคติที่ดีต่องาน" ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญในวงการอุตสาหกรรม ถึงแม้ว่าความพึงพอใจในการทำงานจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานก็ตาม ความหมายที่แตกต่างกันก็คือ ความพึงพอใจหมายถึงทัศนคติที่ดีทั่วไปต่องาน ซึ่งเป็นผลรวมของทัศนคติหลาย ๆ อย่าง ส่วนขวัญในวงการอุตสาหกรรม หมายถึงความพร้อมที่จะทำเรื่องใคร่เรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของงาน

แอปเปิลไวท์ (Applewhite 1965 : 8) ได้แยกความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจว่าเป็นเรื่องของกลุ่มคนงานต่อหน่วยงานนั้น แต่ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคลเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ความพึงพอใจในงานมีความหมายกว้างรวมถึงความพอใจสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่นการมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้

มอร์ส (Morse 1955 : 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ในเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และความเครียดนี้แลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อเกิดความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องเมื่อได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกชอบ รัก เฝอใจ สุขใจ ยินดีของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมของงานนั้นสามารถสนองความต้องการด้านวัตถุและจิตใจของเขาได้

องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานนั้นได้มีการค้นคว้าและศึกษากันอย่างมากมาย ซึ่งพอจะประมวลเสนอไว้ดังนี้

บาร์นาร์ค (Barnard 1968 : 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่อง

กระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Indocements) ได้แก่ เงิน
สิ่งของ สิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ
 2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Non-Material Opportunities) หมายถึงโอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว หรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ
 3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) ได้แก่สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน
 4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefition) หมายถึงการที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
 5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึงความสัมพันธ์อันดีในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
 6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึงการปรับปรุงวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล
 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้ผู้ลากรมีความรู้สึกว่า ตนเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน
 8. สภาพของการอยู่ร่วมกันอันดี (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลากรที่อยู่ร่วมกันอันดี รู้จักกันอย่างกว้างขวางสนิทสนมกลมเกลียว ร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน
- กิลเมอร์ (Gilmer 1967 : 380-384) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานหรือขาดความรู้อยู่เห็นว่า ความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญมากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานของรัฐ
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้อุบัติการณ์มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ การนิเทศที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่าง que แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญกับหญิงมากกว่าชาย
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) เช่น เงินบำนาญ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 320-321) ได้สรุปปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ซึ่งสามารถให้การจูงใจทางตรงและทางอ้อมได้ การจูงใจทางตรงได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง การจูงใจทางอ้อมได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ การยกย่องชมเชย ใ้รับการยอมรับจากหมู่คณะ ความมั่นคงของงาน

ฝ่ายนิติศาสตร์การบริหาร ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2521 : 107-108) ได้ให้แนวทางการบำรุงขวัญและชักจูงใจไว้ 6 ประการคือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในงาน
 2. กำหนดมาตรฐานและสร้าง เครื่องมือสำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน
 3. เงินเดือนและค่าจ้าง ควรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน

4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความรู้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองให้มาก

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ทุกคนควรใ้รับการยกย่องนับถือจากพวกเดียวกัน จะทำให้ขวัญของกลุ่มดีขึ้น

6. สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าสถานศึกษากับครู-อาจารย์ ควรจะตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ควรเห็นครู-อาจารย์เป็นเครื่องจักร เป็นคนเกี่ยวข้องกับคอบคอกักเคียน คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่ต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ซึ่งมีวิธีดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

6.1 อธิบายให้ผู้ใ้บังคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้ทำ ให้เขาใช้ความคิดในการทำงานด้วยตนเอง และใ้เขาใ้ภูมิใจในงานที่ทำ

6.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ต้องเปิดโอกาสใ้ผู้ใ้บังคับบัญชาใ้เข้าปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ปัญหาด้วย และถากระทบกระเทือนคอส่วนรวมต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

6.3 อธิบายใ้เป็นนายจะต้องใ้ความคุ้มครอง ความเมตตา ความมอบ

อุณใจแก่ผู้ใ้บังคับบัญชา รวมทั้งละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการ

6.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใ้ทำแล้ว ไม่ควรแบ่งงานนั้นกลับมาทำเสียเอง หรือให้คนอื่นทำ ควรให้เขามีอิสระในการทำงาน

6.5 หัวหน้าสถานศึกษาต้องเชื่อมั่นในตนเอง การทำงานโลเลขาดความมั่นใจ ทำให้ผู้ร่วมงานพลอยรวนเรขาดความมั่นใจตามไปด้วย

6.6 ต้องรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ระหว่างสถานศึกษากับผู้ใ้บังคับบัญชา คือคุมโนบายในขณะเดียวกันกับคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามโนบาย อย่าทำตัวเป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่เป็นผู้ประสานประโยชน์ทั้งของผู้ใ้บังคับบัญชาและของสถานศึกษาได้เสมอ

6.7 การจัดสวัสดิการที่หรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน นอกเหนือจากที่เขาได้เป็นพิเศษขึ้น โดยถือเป็นผู้ที่เป็ดเป่าความทุกข์ของบุคคลในสถานศึกษา คนทำงานจะมีชีวิตดีขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการบำบัดจากสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

6.8 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมิใช่เป็นสิ่งเดียวของการทำให้เกิดชีวิตดี จำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมทางจิตใจเสริมด้วย คือ ทำให้เขาสะดวกสบายและเป็นสุขทางใจด้วย

ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างควมพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มาสโลว์ (Maslow 1954 : 80-91) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสิ่งจูงใจ และมาสโลว์ได้ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ซึ่งแบ่งเป็น 5 ชั้นดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety needs) ได้แก่ความต้องการความปลอดภัยทั้งของร่างกาย เช่นความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ

อศรัยทาง ๆ และความปลอกภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพ

3. ความต้องการด้านสังคม (Social or Belongingness needs)
ได้แก่ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรัก
จากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs)
ได้แก่ความต้องการอยากเด่นในสังคมเป็นที่ยอมรับและยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self -
Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่ส่วนมากอยากจะเป็นอยากจะได้

ทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg 's Two Factor Theory) เฮอร์ซเบอร์ก และคณะ ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน" ตลอดจนหาเหตุผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอร์ซเบอร์ก และคณะได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอร์ซเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้นบังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ

หรือการแสดงออกอันใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายใจของลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำคง แต่ตนจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยบำรุง (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะบำรุงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยบำรุงมีดังนี้ คือ

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงาน นั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ใ้แก่สภาพทางกายภาพ

ของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้นบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึงความสามารถของผู้นบังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

แมคเกรเกอร์ (McGragor 1960 : 33-48) ได้สรุปข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ทั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้ว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มนุษย์โดยเฉลี่ยชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนวทางในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y ปัจจุบันมนุษย์ไม่ทำงานเพียงเพื่อให้ได้เงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประสมอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมุติฐานโดยสรุปไว้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถ รับผิดชอบ ความคุมตนเอง จึงเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จและเป็นผลทำให้รู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานใดมีการจัดการอย่างเหมาะสม คนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของเฮอริช เบอร์ก เป็นแนวทางในการวิจัย เพราะผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่มีข้อเสีย และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ประกอบกับทั้งได้มีผู้นำเอาทฤษฎีนี้ไปดัดแปลงใช้ในวงการศึกษากันทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างใด ผลดีมาแล้ว ผู้วิจัยได้มีการดัดแปลงทฤษฎีของเฮอริช เบอร์ก เพื่อให้เหมาะสมกับงานของศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา

งานวิจัยภายในประเทศ

พ.ศ. 2513 ประสภักดิ์ นียากร (2513 : 69-70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง " สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู " โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ของวิทยาลัยครูทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจำนวน 507 คน องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่นำมาศึกษา 7 องค์กรประกอบคือ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ ผลของการวิจัยพบว่า

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมโดยทั่วไปอยู่ในระดับกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ที่รักกับอาจารย์โท อาจารย์ที่รักกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ผลปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พ.ศ. 2515 จรุง ผาสุวรรณ (2515 : 60-70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง " การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮอริช เบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย " โดยออกแบบสำรวจทัศนคติของครูที่มื่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 273 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาจากต่างประเทศ และผู้ที่ได้รับการศึกษาภายในประเทศ มีความรู้สึกในค่านความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. องค์กรประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ปรากฏในทฤษฎีของเฮอริช เบอร์ก แต่มีข้อ



แตกต่างกันไปจากของ เซอร์ช เบอร์กคือ

2.1 ครูอาชีวศึกษาทั้งที่พอใจและไม่พอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งที่องค์ประกอบชนิดนี้เป็นองค์ประกอบค่าจูนตามทฤษฎีของ เซอร์ช เบอร์ก

2.2 ครูอาชีวศึกษามีความรู้สึกต่อการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2.3 ครูอาชีวศึกษาที่ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพในสายตาของสังคมในระดับต่ำที่สุด

3. อายุ สถานะที่ปฏิบัติราชการ และระดับการศึกษาของแต่ละบุคคลไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด

พ.ศ. 2518 วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62-70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง " องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ " โดยใช้แบบสอบถามถามครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับความรู้สึกในเรื่องนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับต่ำ เห็นชัดมาได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้านเกี่ยวกับตัวจริงใจระหว่างครูแต่ละคนนั้น ปรากฏว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งในเกณฑ์เกี่ยวกับอายุ

พ.ศ. 2519 มนูญ บุญเชิด (2519 : 122-124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง " ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด " โดยใช้แบบสอบถามความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญประจำจังหวัดจำนวน 354 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า

1. ศึกษานิเทศก์พอใจองค์ประกอบด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและปริมาณงาน สถานภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือ นโยบายของการนิเทศ และผลสัมฤทธิ์ของงาน

2. ศึกษานิเทศก์ไม่พอใจองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และการบริหารงาน

3. วุฒิ ทักษะในการนิเทศ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การที่รู้ว่าคุณมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อคน ส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น .01

4. เพศ อายุ ประสบการณ์ และการได้มีโอกาสปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ไม่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแต่อย่างใด

ในปีเดียวกัน ปรานี อารยะศาสตร์ (2519 : 62-68) ได้ศึกษาผลของทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กมาใช้ในการวิจัยเรื่อง " ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา " โดยการสัมภาษณ์ และใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 163 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียนและผู้บริหารระดับวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

3. ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับไม่พึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์เกินสมควรที่สุด

พ.ศ. 2524 คำนึ่ง นกแก้ว (2524 : 81-83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง " ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 " โดยใช้แบบสอบถาม ถามครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 จำนวน 504 คน ผลของการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์รู้สึกไม่พอใจในการทำงานได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร บัญชีบัญชี นโยบายและการบริหาร

เงินเดือนและผลประโยชน์^๕ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ผลดังนี้

3.1 ครู-อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบคือ ความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนค่านอนไม่แตกต่างกัน

3.2 ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี และอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบคือด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนค่านอน ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.3 ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษากว่าปริญญาตรี และวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปในองค์ประกอบทั้งหมดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

พ.ศ. 2525 สกล วรรณพงษ์ (2525 : 149-152) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา" โดยใช้แบบสอบถามถามครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทั่วประเทศ โดยวิธีสุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากตามลำดับคือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์^๕ ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาอยู่ในระดับน้อยในด้านสภาพการทำงาน

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาที่มีเพศอายุราชการ และวุฒิต่างกันพบว่า

2.1 ครูเพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.2 ครูที่มีอายุราชการ 1-5 ปีกับอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จ

ของงาน และการไถ่ความยอมรับนับถือ

2.3 ครูที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิทางพลศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับบุคลิกบ่งชี้บุคลิก

งานวิจัยในต่างประเทศ

ค.ศ. 1965 วัล (Wiles 1965 : 229) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาระดับปริญญาโทที่กำลังศึกษาวิชาการบังคับบัญชา ซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครูจำนวน 1,000 คน ผลของการศึกษาพบว่า นักศึกษาเหล่านั้นมีความต้องการตรงกัน และคล้ายคลึงกับของเฮอริช เบอร์ก ก็มีความต้องการ เกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สบาย สภาพการทำงานที่ดี การไถ่ความยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและโอกาสที่จะได้เป็นตัวของตัวเอง

ค.ศ. 1969 เมอร์ริล (Merrill 1969 : 1547-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา" ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในงานสูงได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การไถ่รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนขององค์ประกอบที่มีความพึงพอใจต่ำได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ และการยอมรับนับถือ

ค.ศ. 1970 แฮมเมอร์ (Hammer 1971 : 3373-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษในรัฐไอโอวา" โดยนำทฤษฎีของเฮอริช เบอร์ก มาใช้ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูในชั้นพิเศษพอใจทำงานคือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจคือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ สถานภาพการสมรส แล้ว ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. ครูที่สอนในชั้นพิเศษพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่สอนในชั้นปกติ

ปี ค.ศ. 1972 เวเลซ (Valez 1972 : 997-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของงานของปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐโคลัมเบีย" องค์ประกอบภายนอกของงานได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงานการบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายของการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงานได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปฏิบัติที่ไม่พอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุดได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปี ค.ศ. 1974 จาแมน (Jamann 1975 : 4914-A - 1915-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่อยู่ในโครงการ B.S.M." ผลการวิจัยพบว่า

1. มีองค์ประกอบ 13 อย่าง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือลักษณะงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน งานท้าทายความสามารถ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร งานที่รับผิดชอบ เทคนิคในการนิเทศและการควบคุมงาน สถานภาพของงาน และระบบคุณวุฒิ
2. องค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงานคือ นโยบายการบริหารงานส่วนตัวที่บ้าน
3. องค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ การทำงานเป็นกลุ่ม การเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ที่ได้รับ
4. องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ ลักษณะงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน การมี

โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงของงาน และงานที่ท้าทายความสามารถ

ในปีเดียวกัน ออนท์เจส (Ontjes 1974 : 767-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่แบบยึดงานเป็นหลัก (Nomothetic) ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดสัมพันธภาพส่วนบุคคล (Idiographic)

2. พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสายกลาง (Transactional) กับแบบยึดงานเป็นหลัก ทำให้ครูพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ในปีเดียวกัน โอฮานาเซียน (Ohanasian 1974 : 5739-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องลักษณะของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้มีความพึงพอใจในงานสูงมักจะเป็นผู้มีตำแหน่งสูง เงินเดือนสูง มีการศึกษาสูง ได้รับการยอมรับ สถานภาพของงานก็ งานมีความก้าวหน้า

2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับเงินเดือน

ปี ค.ศ. 1979 มัวร์เฮด (Moorehead 1979 : 635-A) ได้รายงานการวิจัยเรื่อง "วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนและวิทยาลัยเทคนิคแห่งรัฐคอนเนตทิคัต" โดยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 200 คน จากวิทยาลัยชุมชน 12 แห่ง และวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อจะต้องการทดสอบทฤษฎีปัจจัยจูงใจคำจูนของเฮอริชเบอร์ก และเพื่อจะหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวปัจจัยจูงใจ และระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยส่วนรวม ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค องค์ประกอบการบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่อาจารย์ทั้ง 2 แห่ง ขณะที่องค์ประกอบตัวเอง เป็นตัวที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคมีความปรารถนาในองค์ประกอบการยอมรับนับถือมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน

2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. ในบรรดาสถานภาพส่วนตัว มีเพียงภูมิหลังเกี่ยวกับเชื้อชาติเท่านั้นที่พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย