



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการบริหารงานโรงเรียนนั้น ผู้บริหารมีภารกิจหลายด้านที่จะต้องรับผิดชอบ ดังที่
นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527 : 99) ได้กล่าวไว้ว่า

ภารกิจของผู้บริหารการศึกษา มี 5 ประการ คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบริหารบุคคล
3. งานบริหารกิจการนักเรียน
4. งานธุรการ การเงินและบริการ
5. งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ในจำนวนงานทั้ง 5 งานที่กล่าวมานี้ งานบริหารบุคคล นับว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุด
เพราะงานทุกอย่างจะสำเร็จไปได้ต้องมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยหลัก
ในการทำงาน ซึ่ง วิทยุโษ สาสธร (2526 : 267) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลว่า

การบริหารงานบุคคล คือ การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุด
และสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้น ๆ น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกัน คนที่เราใช้นั้น
มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พยายามที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ
หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การบริหารให้บรรดาบริการต่าง ๆ ของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไป
ด้วย ดี และเกิดประโยชน์สมตามความมุ่งหมายของการศึกษา โดยอาศัยเทคนิคในการ
คัดเลือกบุคคลที่มากำหนดให้เหมาะสม และเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีความ
รู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความ
เจริญก้าวหน้า และได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการทำงาน

ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Job Satisfaction ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและให้คำจำกัดความ ดังนี้

เฮนรี ซี สมิท (Henry C. Smith, 1955:114) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นผูกพันได้อย่างจริงจังว่า เขาพอใจในการทำงาน

เดล โยเดอร์ (Dale Yoder, 1959: 445) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของคนงาน คนใดคนหนึ่งว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงานของเขาและมีระดับมากน้อยเพียงใด

สเตอร์ราท์ และ เซลส์ (Strauss and Sayles, 1960:199) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกพอใจเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุ จิตใจ และสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

เดล เอส บีช (Dale S. Beach, 1966: 379) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากผลงานของเขา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของความปลอดภัยความพึงพอใจ และ ความสุขกายสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน

เบนจามิน บี โวแมน (Benjamin B. Wolman, 1973:384) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าความพอใจคือความรู้สึกมีความสุข เมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

คาร์เตอร์ วี. กู๊ด (Carter V. Good, 1973:373-374) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง

1. ทักษะและความรู้สึกของครู ที่เกี่ยวกับ หน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
2. สถานภาพทางจิตใจของครู ที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยในความเพียงพอของรายได้ สถานภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสถิติปัญหาการสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2523:359) กล่าวว่าถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจนั้น เป็นเรื่องของสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การหรือหน่วยงาน หรือกลุ่ม ถ้าบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในการรับทราบนโยบาย วัตถุประสงค์ของการทำงาน องค์การทำให้เขารู้สึกมีความภาคภูมิใจในงาน รู้สึกมีความมั่นคงของอาชีพ บุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจสูง พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือร่วมใจในการประสานงานทุกอย่างงานก็จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรือนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีในหน่วยงานนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีองค์ประกอบที่เป็นเครื่องจูงใจมากบุคคลก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

เฮนรี ซี สมิท (Henry C. Smith, 1955 : 114) กล่าวว่า ในการทำงานของ

มนุษย์นั้น หากได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการ ก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพอใจในงานได้ ความต้องการนั้น ได้แก่

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

เคท เดวิส (Keith Davis , 1962 : 60) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคล เป็นที่ยอมรับกันว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น ทำให้มีขวัญสูง ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา
2. ความพึงพอใจในงานที่ได้กระทำ
3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือจาก

ผู้ร่วมงาน

4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
5. ความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจเป็นบำเหน็จรางวัล
6. สุขภาพดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

เกรน เอฟ โอวาร์ด (Glen F. Ovard , 1966 : 214 - 218) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันสังคม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องมือเครื่องใช้และการบริการ ตลอดจนปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ
2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การให้ความสนใจและเอาใจใส่เป็นพิเศษ ครูอาจารย์จะมีความรู้สึกถึงความสำคัญของตัวเอง

เสนาะ ตีเฮาว์ (2516 : 289) สรุปสาเหตุแห่งความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจของคนที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์การว่ามีสาเหตุ 2 ประการ คือ

1. สาเหตุเกิดจากงาน ได้แก่ ชนิดของงาน การได้รับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน การได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ การมีคนเห็นความสำคัญ และการได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง

2. สาเหตุเกิดจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน โครงสร้างขององค์การ วิธีการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 403-406) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. งานที่ตนพอใจ
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
6. ค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาค
8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน
9. การยอมรับนับถือ
10. ความพอใจในสภาพการทำงาน

นพพงษ์ บุญจิตราคุศลย์ (2527 : 85) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ความพึงพอใจของคนในองค์การดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานที่มีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิด รวดเร็ว และเพียงพอทั่วถึงหรือไม่
2. คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่
3. คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนงานด้วยกันเองหรือไม่

4. มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ ทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์หรือไม่
5. ค่าตอบแทนที่คนงานได้รับ มีความเหมาะสมเพียงใด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและรางวัลอย่างอื่น
6. สุขภาพทางกายและทางจิต โดยทั่วไปของคนทำงานเป็นอย่างไร

ภิญโญ สาธร (อ้างใน บัญชา ชลาภิรมย์ 2533 : 26) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่เพียงใด อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน ที่สำคัญมี 5 อย่างคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้ที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว เครื่องพิมพ์ดีด มีรถประจำตำแหน่ง ฯลฯ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครูในโรงเรียน ช่วยให้โรงเรียนอยู่ ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ครูทุกคนอยู่ในฐานะทัดเทียมกันทั้งในด้านทางสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ครูไม่มีความแตกต่างกันมากนักในทุก ๆ ด้าน
5. การบำรุงขวัญหรือเร้าใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนหรือมีส่วนในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน

จากที่กล่าวมาแล้วแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะต้องศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อนำไปเสริมสร้างให้เหมาะสมกับบุคลากรและสภาพขององค์การของตน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นหัวใจสำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการ เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุปมีดังนี้คือ

1. มีรายได้ที่เป็นธรรม
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ และการตัดสินใจ
5. มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน
6. มีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
7. มีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิด รวดเร็ว และทั่วถึง

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจได้มาก บุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญที่จะต้องรู้จักโน้มนำจิตใจของผู้ร่วมงานให้มีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดี เพื่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกันในหน่วยงาน เมื่อบุคคลมีความสมานสามัคคีกันอย่างแน่นแฟ้นแล้ว การดำเนินงานทุกอย่างก็จะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะทุกคนมีพลังใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจมีหลายทฤษฎี แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงเพียง 2 ทฤษฎีคือ

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ หรือ ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow's hierarchy of needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ และการวางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมออย่างไม่สิ้นสุด หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว และจะไม่ใช่สิ่งที่จูงใจต่อไป สิ่งที่ยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่คือ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มาสโลว์ได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเพื่อดำรงชีวิตอยู่

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety needs)

3. ความต้องการทางสังคม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belonging needs)

4. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self actualization)

5. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs)

2. ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก หรือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two - factor Model)

เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959) และคณะของเขา ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของ วิศวกร และนักบัญชีจำนวน 200 คน สรุปได้ว่า ความพอใจและความไม่พอใจที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกันแต่จะมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือ

1. ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะ ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

1.1 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน (Company policy and administration)

1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth)

1.3 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate, peers)

1.4 เงินเดือน (Salary)

1.5 สถานะของอาชีพ (Status)

1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)

1.7 ความมั่นคงในงาน (Security)

1.8 สภาพการทำงาน (Working conditions)

1.9 เทคนิคของผู้บังคับ (Supervision - Technical)

2. ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

- 2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself)
- 2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

ทฤษฎีทั้ง 2 ทฤษฎีที่กล่าวถึงนี้ มีอิทธิพลในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยที่ทำวิจัยเกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และอ้างอิงเสมอ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบตามแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอรัลด์เบอร์ก เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่จะใช้วิจัย โดยศึกษาความพึงพอใจ 8 ด้าน คือ

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. สภาพการทำงาน
3. รายได้และสวัสดิการ
4. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
5. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
6. การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ
7. นโยบายและการบริหาร
8. ผู้บังคับบัญชา

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ประศักดิ์ นิสากร (2513) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู" โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยครูทั้งส่วนกลางและ

ส่วนภูมิภาค จำนวน 19 แห่ง. โดยวิธีสุ่มตัวอย่างมา 601 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา 550 ฉบับ ใน จำนวนนี้ ใช้ได้ 507 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค โดยทั่วไปแล้วอยู่ในระดับกลาง แต่ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจ เฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง

2. ในการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ชาย กับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หรือกล่าวได้ว่า สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูคล้ายคลึงกัน

วาระชาติ แก้วไสย (2518) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ลักษณะของงาน และฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม

2. สังกัด อาชुरาชการ วุฒิของครู โดยส่วนรวม ไม่ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ปรานี อารยะศาสตร์ (2519) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา" โดยสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 163 คน ทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ใช้ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูง ของเฮอรัลด์เบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียน และผู้บริหารระดับวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัย สูงกว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับโรงเรียน
3. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาวิชาชีพต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ยกเว้นกลุ่มวิทยาลัยพาณิชยกรรมที่มีความพอใจในปัจจุบันต่าง ๆ สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ
4. ความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นตรงกัน คือ เรื่อง ความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ เรื่องลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตามลำดับ
5. ความพอใจน้อย มีผลตรงกับความไม่พอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ ในปัจจัยด้านเรื่องเงินเดือน และผลประโยชน์ที่ก่อกลอยู่ในระดับต่ำสุด สูงขึ้นมา ได้แก่ เรื่องสภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
6. ในการบริหารงานตามอุดมคติของผู้บริหารงานทั้ง 2 ระดับมีความเห็นตรงกันว่าเงินเดือนและตำแหน่งเป็นปัจจัยที่สำคัญน้อยที่สุดในส่วนที่แตกต่างกัน คือ
 - 6.1 ผู้บริหารระดับวิทยาลัยเห็นความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยสูงใจที่สำคัญที่สุด
 - 6.2 ผู้บริหารระดับโรงเรียนเห็นว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานสำคัญที่สุด

มณฑล บุญเชิด (2519) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด" โดยใช้แบบสอบถามความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวม 11 ด้าน สอบถามประชากร 354 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ สภาพภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือ นโยบายของการนิเทศก์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อกล ความก้าวหน้า ความมั่นคงของงาน และการบริหาร

ชวน เตียวกุล (2520) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา" จำนวน 31 แห่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 759 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกประกอบด้วยผู้บริหารและสอน จำนวน 89 คน และกลุ่มที่สองประกอบด้วยครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว จำนวน 670 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สอนวิชาชีวะ และวิชาสามัญ ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกัน
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ (2521) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบก" ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ครูที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบกส่วนกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค
3. สภาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก อยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

คำนิง นกแก้ว (2524) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3" ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน
2. องค์ประกอบที่ทำให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์

โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ได้ผล ดังนี้คือ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู-อาจารย์ เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับความนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

กมล รักสวน (2524) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ" โดยใช้แบบสอบถาม ถามอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยครูภาคเหนือทั้งหมด 8 แห่ง จำนวน 416 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา 399 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือ โดยส่วนรวมทั้ง 8 แห่ง และแต่ละวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ เมื่อเรียงตามลำดับ 1 - 9 ปรากฏผลดังนี้ 1. ลักษณะของงาน 2. ความเจริญก้าวหน้า 3. ความรับผิดชอบ 4. ความสำเร็จในการทำงาน 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6. รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน 7. การได้รับการยอมรับนับถือ 8. สภาพของการทำงาน และ 9. การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิโรจน์ สารรัตนะ (2526) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา" โดยนำทฤษฎีของเฮอริช เบอร์ก มาดัดแปลง เพื่อใช้ในการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับนโยบายและการบริหารงาน

2. ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา คือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับนโยบายและการบริหารงานตามลำดับ

บัญชา ชลาภิรมย์ (2533) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงาน

ของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้านระหว่างอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ในด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ส่วนในด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อำเภอ อินทพรเสริฐ (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู" โดยอาศัยทฤษฎีจูงใจ-ค่าจ้าง ของเฮอรัลด์เบอร์ก เป็นแนวทางในการศึกษารวม 13 ด้านคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน การนิเทศงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สภาพภาพของตำแหน่ง เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอันดับที่ 1, 2 และ 3 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และชีวิตส่วนตัว ส่วนปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยเป็นอันดับที่ 11, 12 และ 13 คือ ด้านเงินเดือน สภาพภาพการทำงาน และความก้าวหน้า ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

ในปี ค.ศ. 1966 นาเปียร์ (NAPIER) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในเนบราสกา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร 789 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญที่ดีของครูต้องขึ้นอยู่กับปัจจัย 13 ประการ คือ

1. ผู้บริหารมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน
2. ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อผู้บริหารทางด้านความสามารถต่าง ๆ
3. ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย
4. การที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
5. การมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ
6. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนอย่างเพียงพอ
7. การได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
8. ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ
9. การได้รับการอบรมเพิ่มเติม
10. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
11. การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ
12. การจัดชั่วโมงสอนอย่างยุติธรรม
13. การได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับบุคคลในอาชีพอื่นซึ่งอบรมมาเท่ากัน

ในปี ค.ศ. 1967 ไวลส์ (WILES) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาระดับปริญญาโทที่กำลังศึกษาวิชาการบังคับบัญชาซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน 1,000 คน ผลของการศึกษาพบว่า นักศึกษาเหล่านั้นมีความต้องการคล้ายคลึงกับของเฮอร์ชเบอร์ก คือ มีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง และความเป็นอยู่ที่สบาย สภาพการทำงานที่ดี การได้รับความยอมรับนับถือ การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและโอกาสที่จะเป็นตัวของตัวเอง

ในปี ค.ศ. 1971 วิคสเตอร์ม (WICKSTORM) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาระดับและสิ่งที่สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างครู 373 คนในโรงเรียนมัธยมศึกษา และวิทยาลัยชัศกาทูน โดยการให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ 4 อย่างแรกได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบส่วน

ที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ การไม่ประสบผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัว ตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ผลการวิจัยส่วนใหญ่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเฮอร์ชเบอร์ก มีต่างกันตรงที่ การได้รับความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ

ในปี ค.ศ. 1971 เมอร์ริล (MERRILL) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่และการยอมรับนับถือ

ในปี ค.ศ. 1971 เซนกัน แฮมเมอร์ (HAMMER) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์กมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง สถานภาพการสมรสแล้ว ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ครูที่สอนในชั้นพิเศษพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่สอนในชั้นปกติ

ในปี ค.ศ. 1972 เวเลส (VELEZ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์

เกี่ยวกับ สถานภาพของงาน การบริหารและควบคุมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายของ การบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ ของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ เกี่ยวกับ นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในปี ค.ศ. 1972 เบนเดอร์ (BENDER) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียน ประถมศึกษา ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกันรองลงมา
3. อายุและประสบการณ์การสอนของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ อายุ และประสบการณ์ทาง การสอนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู และที่สำคัญคือความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ มีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก

ในปี ค.ศ. 1974 ออนท์เจส (ONTJES) ได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างบทบาทของครูใหญ่ กับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่แบบยึดงานเป็นหลัก (Nomothetic) ทำให้ครู มีความพึงพอใจในงานมากกว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคล (Idiographic)
2. พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสายกลาง (Transactional) กับแบบยึดงานเป็น หลัก ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน