

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา
ช่วงชั้นที่ 1 - 2 จังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การจัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 - 2 ในจังหวัดหนองคาย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Job Satisfaction นั้น
ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คือ

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในเรื่องของความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีนักการศึกษา
และนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ทั้งที่สอดคล้องและแตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้

สุรชัย เตะวานิช (2543 : 13) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า
เป็นระดับของความรู้สึกในด้านบวกหรือด้านลบของคน ที่มีความสัมพันธ์กับงานและเกี่ยวข้องกับ
กับองค์ประกอบเฉพาะบางอย่าง เช่น เงินเดือนและสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล การมีโอกาส
ก้าวหน้าในตำแหน่ง การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เกียรติภูมิ
และผลงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 111) ให้คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับ ความหมาย ของความพึงพอใจว่า หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นหรือช่วยุให้แสดงพฤติกรรมไปยัง จุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจ จะทำให้แต่ละบุคคล เลือกรูปพฤติกรรม เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ออกไป

คมคาย จันทร์เกษ (2544 : 16) กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจ ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุข ทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการ ได้รับการตอบสนอง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความมุ่งหวัง ขององค์กร บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความต้องการของ บุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 112) ให้ความเห็น ว่า ความพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับทัศนคติต่างๆ เป็นผลมาจากงานและปัจจัยอื่นๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครอง บังคับบัญชา สภาพงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสม ของปริมาณงาน มิตรภาพ และความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และอื่นๆ

เฟรนช์ (French. 1964 : 28 - 29) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานว่า บุคคลจะเกิดความต้องการพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ถ้าสภาพของงานดี และรวมถึง การมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับ สภาพสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้

สเทร๊าส์ (Strauss. 1980 : 121) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร และบุคคลจะพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้น ได้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

จากการศึกษา ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก นึกคิดหรือเจตคติที่ดี ของผู้ปฏิบัติงานที่มี ต่องานที่ตนเองปฏิบัติ และเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ในปัจจัยด้านต่างๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุประสิทธิผล ตามความมุ่งหวังขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ในเรื่องความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ได้มีนักการศึกษา และนักวิชาการ ให้ความเห็นไว้สอดคล้องกันดังนี้ คือ

ทองใบ สุขารี (2543 : 195) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจ ไว้ว่า เนื่องมาจากมนุษย์มีพฤติกรรมซับซ้อนยากที่จะเข้าใจ การค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ค้นหาได้ยากมาก เพราะเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น ทำให้ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน รู้จักหน้าที่ ช่วยเหลือ สร้างสรรค์งาน และสนใจ พยายามที่จะทำงาน งานที่ทำนั้นจะสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรชัย เลิศวานิช (2543 : 27) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จะส่งผลถึงความสำเร็จ ของงานและองค์กร โดยมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังส่งผลถึงตัวบุคคลให้มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น ในการทำงาน ตลอดจน ก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรนั้นๆ

คมคาย ชันชเกษ (2544 : 17) ให้ความเห็น เรื่อง ความสำคัญของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานว่า มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง เพราะความพึงพอใจจะก่อให้เกิด ความพร้อมของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและ เชื่อมั่นในงานที่ทำและองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมจะทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยความตั้งใจและเต็มใจ นอกจากนี้ ความพึงพอใจนั้นยังก่อให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการที่จะคิดค้นหาแนวทางและวิธีการต่างๆ ที่นำมาพัฒนางานที่ทำ และพัฒนาองค์กรต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 112) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจ และแรงจูงใจว่า ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น จะส่งผลทำให้แต่ละบุคคล เลือกรูปแบบเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลมาจากลักษณะในตัวบุคคล และสภาพแวดล้อม ดังนี้

- 1) ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดแล้วก็จะแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้ง พยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด
- 2) ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนองตอบความต้องการนั้น
- 3) ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ ซึ่งได้แก่ ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยม
- 4) ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
- 5) ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ส่งผลให้เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวัง ไว้สูง จะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวัง ไว้ต่ำ
- 6) การแสดงออกของความต้องการของคนในแต่ละสังคม แตกต่างกันไป ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมในสังคมของตนเอง ยิ่งไปกว่านั้น คนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการต่างกันด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของคน
- 7) ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
- 8) แรงผลักดันที่ต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้
- 9) พฤติกรรมอาจสนองความต้องการ ได้หลายๆ ทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อให้ขึ้นเงินเดือน ซื่อสัตย์ เกียรติยศ การได้รับความยกย่อง และการยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้น

สุวัฒน์ ทองจันทร์ (2547 : 16) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีผลต่อการทำงานว่า เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ กล่าวคือ คนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จและได้ผลดี มากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ด้วยเหตุดังกล่าว การทำความเข้าใจในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะว่าความพึงพอใจ เป็นกระบวนการด้านจิตวิทยาที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เพียงแต่มีการคาดคะเนว่ามีหรือไม่มี บนพื้นฐานของการสังเกต

พฤติกรรมของคนๆ นั้น ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือความไม่พึงพอใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและบริหารคน จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

จากการศึกษา ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความพร้อม ความมุ่งมั่น เต็มใจและก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในงานที่ตนปฏิบัติและองค์การ รวมทั้ง ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพร้อมจะปฏิบัติงานให้บรรลุประสิทธิผลสูงสุดขององค์การด้วย

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับในการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงาน หากองค์การใด ที่มีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ย่อมจะส่งผลทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเช่นกัน และจากความสำคัญของความพึงพอใจดังกล่าว จึงมีนักการศึกษา และนักวิชาการ ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ทั้งที่สอดคล้องและแตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Two - Factors Theory of Motivation)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมูลเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ค้นพบและได้บัญญัติทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายว่า The Motivation - Hygiene Theory โดยทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่อง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยย่อย

5 ประการ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน

จากการศึกษา เรื่อง ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์ซเบอร์ก ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสองปัจจัยดังกล่าวนี้ มีองค์ประกอบย่อย 10 องค์ประกอบ

1.3.2 ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) ทฤษฎีวาย (Y) ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor)

แมคเกรเกอร์ (Mcgregor : 1966 : 260) เป็นศาสตราจารย์ทางการบริหาร ที่มีชื่อเสียง แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Human Side of Enterprise โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมของคนงาน ต่อมาได้พัฒนาเป็นทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย ซึ่งมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คือ

ทฤษฎีเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับคน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิตเช่นเดียวกับเงินทุน และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องควบคุมโดยฝ่ายบริหาร คนได้รับแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจทางบวกด้วยการตอบแทนด้านการเงิน ผลประโยชน์อย่างอื่น การขู่ข่มขู่คุกคามด้วยการลงโทษเป็นแรงกระตุ้นทางลบ แมคเกรเกอร์ สรุปพฤติกรรมของคนตามทฤษฎีเอ็กซ์ไว้ ดังนี้ คือ

- 1) คนทุกคนไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
- 2) คนไม่ชอบทำงาน จึงต้องใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ข่มขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
- 3) คนชอบให้มีผู้แนะนำชี้แนะทางการทำงาน และมีความทะเยอทะยาน ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญ ทฤษฎีเอ็กซ์ ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกัน มนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงาน ต้องการบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้จะมีได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีการลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎีวาย มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน ดังต่อไปนี้ คือ

คนจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติราวกับว่าเป็นการเล่นหรือพักผ่อน ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและการควบคุมงาน คือ

- 1) การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับขู่เข็ญ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้คนทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาจะเป็นเจ้าของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขาผูกพัน
- 2) การที่คนมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ถือเป็นแรงจูงใจประการหนึ่งที่สำคัญทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน
- 3) คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้นแต่หากต้องการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
- 4) คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ และใช้ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาขององค์การ

ทฤษฎีวาย เป็นแนวคิดที่มีจุดเน้นและคำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง เป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จได้ จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง มีโอกาสที่จะใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล และโยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

จากการศึกษาทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย ผู้วิจัย จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีเอ็กซ์มีมุมมองว่า คนเป็นองค์ประกอบหรือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิต เช่นเดียวกับกับเงินทุนและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องมีการควบคุมโดยฝ่ายบริหาร สำหรับทฤษฎีวายเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง เป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง โดยเชื่อมั่นว่า การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จได้โดยการได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง

1.3.3 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69 - 71) ได้ศึกษา ทิศค้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างแพร่หลายในเวลาต่อมา โดยทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์นั้นมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ คือ

1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใด หากว่าได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ไม่มีสิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

3) ความต้องการของมนุษย์ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง ตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจ จะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง ดังนี้ คือ

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ จำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ชาร์กษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองในด้านนี้ โดยปกติแล้ว องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2) ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Safety or Security Needs) หากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควร มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไป นั่นคือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง

3) ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้น ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้ จะเป็นความต้องการ

เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และทำให้มีความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

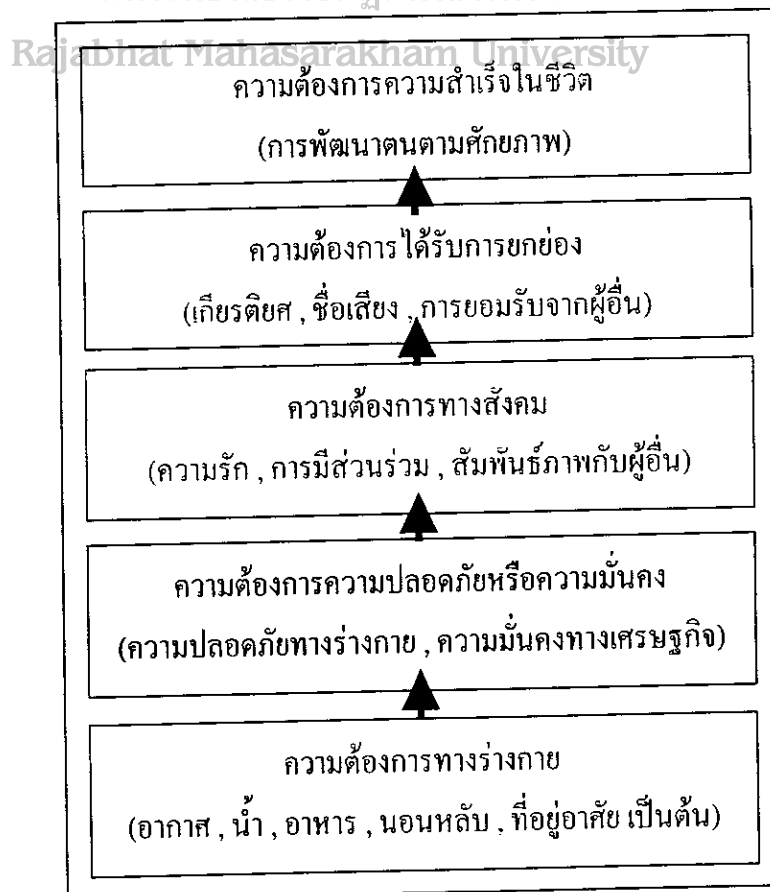
4.) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs)

หรือความต้องการที่มีฐานะเด่นทางสังคม เป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับที่สูงขึ้นมาอีก หรือการมีศักดิ์ศรี ความต้องการที่จะได้เข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม มีมิตรภาพและมีความรักจากเพื่อนร่วมงาน

5) ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Realization or Self

Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ภายหลังจากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับความสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของคน

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ เรียงลำดับจากขั้นต่ำไปหาขั้นสูงได้ดังแผนภูมิที่ 2 ต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2546 : 136)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



แผนภูมิที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

จากการศึกษา ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการของแต่ละบุคคลมีไม่เท่าเทียมกัน และความต้องการเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา หากว่าความต้องการในลำดับต้นๆ นั้น ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สามารถเป็นสิ่งจูงใจได้อีก และเมื่อใดก็ตามที่ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงจะเกิดขึ้น

1.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ รวมทั้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึงไว้ทั้งในส่วนที่สอดคล้องและแตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยว่า ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน และในแต่ละปัจจัยนั้น ประกอบด้วยปัจจัยย่อย ปัจจัยละ 5 ด้าน รวม 10 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยย่อย 5 ด้าน ได้แก่

1.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น หากผลงานที่ทำสำเร็จ เขาจะรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2) การได้รับการยกย่อง (Recognition) หมายถึง การได้รับความเชื่อถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานหนึ่งได้บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานนั้นด้วย

1.3) ลักษณะของงาน (The Work itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำ เป็นงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และท้าทายให้ลงมือทำ

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และให้มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล รวมทั้ง การมีโอกาสศึกษาอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2) ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยย่อย 5 ด้าน ได้แก่

2.1) นโยบายและการบริหาร (Company Policy & Administration) หมายถึง ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหารงานขององค์กร

2.2) การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้และความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน ซึ่งอาจหมายรวมถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชา ในการที่จะให้คำแนะนำ ชี้แจง หรือการมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานต่างๆ

2.3) เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง ความพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการที่ได้รับ หรือความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น

2.4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายนอกของหน่วยงานอย่างหนึ่ง ที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เช่น อากาศ แสง เสียง หรือชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1968 : 339) ได้กล่าวสรุปถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคลในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย สภาพการทำงาน การจัดดำเนินการ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน การนิเทศ และการเลื่อนตำแหน่ง

กิลฟอร์ด และกรอย (Guilford and Groy, 1970 : 171) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่าประกอบด้วย ความมั่นคงของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ สภาพการทำงาน การยกย่อง

ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา องค์กรและการบริหารงาน ปริมาณงาน ค่าจ้าง การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร ชั่วโมงการทำงาน เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก และสิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 280 - 283) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ 10 ประการ คือ

- 1) ลักษณะของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติหากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ
- 2) การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออกจากงานได้ และจากการศึกษาเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย
- 3) ความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้่น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มียุ่่มากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยสูง
- 4) เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน ได้แก่ ความพอใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานภายในของสถาบัน ซึ่งพบว่า คนที่มียุ่่มากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย
- 5) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำและชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว เห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก
- 6) ค่าจ้าง องค์ประกอบนี้ส่วนใหญ่มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขา มากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือในหน่วยงานของรัฐบาล
- 7) ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่อง สรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายจะมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมียุ่่มากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8) ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบด้านนี้ เกี่ยวข้องกับในด้านความต้องการ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดได้ทั้งความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ ถ้างานใดได้ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน องค์ประกอบนี้ จะมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่า องค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าผู้ชาย

9) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ ส่ง ข้อเสนอเทศ คำสั่ง การจัดทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับ การศึกษาสูง

10) ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อลาออก จากงาน การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย และวันหยุดพักผ่อนต่างๆ เป็นต้น

อรุณ รักธรรม (2537 : 552 - 553) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้คนมีความพึงพอใจ ในการทำงานว่า สรุปได้ดังนี้ คือ **รัยราชภัฏมหาสารคาม**

Rajabi) ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจก็ต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควร คู่กับ ความเหนื่อยและความคิดที่ให้แก่ นายจ้าง

2) ลักษณะงานที่ทำ บางคนอาจเห็นว่าลักษณะงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างสกปรก ใช้แรงงานมาก หรือสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ แต่งานบางอย่าง สบายแม้รายได้ถูก เป็นต้น

3) เพื่อนร่วมงาน ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจแล้ว แม้สิ่งอื่นจะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้าง หรือสภาพการทำงาน เขาก็ยังชอบเพราะมีเพื่อนดี ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น

4) หัวหน้าและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ย่อมจะมีอิทธิพลต่อ ลูกจ้างไม่น้อย เพราะเป็นผู้มีอำนาจ กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการ ยุติธรรม และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็สบายใจ

5) ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคง คนก็จะตั้งใจทำงาน เพื่อที่จะสร้างตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าพอจะถือเป็นที่ยั่งยืนได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราว แล้ว คนงานก็จะไม่พอใจที่ทำงานนั้นอย่างค่อนเนื่อง

6) โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในวัยหนุ่มสาว หรือคนที่มีการศึกษา ถ้าเขาเห็นว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้า ก็อาจจะไม่พอใจในงานที่ทำได้

ความไม่พึงพอใจของบุคคล มักจะเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใด ดังนี้ คือ ความมั่นคง โอกาสความก้าวหน้า ความน่าสนใจของงาน ลักษณะการดึงดูดใจของหัวหน้างาน องค์การฝ่ายบริหาร เนื้อหาเฉพาะของงาน การบังคับบัญชา ค่าจ้าง ความหมายทางสังคม สภาพการทำงาน การสื่อสาร ชั่วโมงการทำงาน ความยากง่ายของงาน และผลประโยชน์ต่างๆ จากการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 11 - 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจูงใจในการปฏิบัติงานว่า การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือ สิ่งจูงใจจะเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สิ่งจูงใจนั้นมีหลายอย่าง ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับการยกย่องนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 ราชภัฏ ชัยภูมิ (2546 : 41) ได้กล่าวสรุปถึง องค์ประกอบของความจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการว่า มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) ด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้หรือเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์
- 2) ด้านงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
- 3) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน การบริหารงานของผู้บริหาร รวมทั้ง การจัดให้มีบริเวณ โดยรอบห้องทำงานและมีสถานที่ทำงานปลอดโปร่ง สะอาดและร่มรื่น
- 4) ด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล และเบี้ยเลี้ยง การปฏิบัติงานล่วงเวลา รวมทั้ง พาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ประกอบด้วย มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีโอกาสในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนอย่างยุติธรรม
- 6) ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและประชาชนที่มาติดต่อ

จากการศึกษา องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวถึงไว้ มีทั้งส่วนที่สอดคล้องและแตกต่างกันในรายละเอียด แต่เมื่อผู้วิจัยได้สังเคราะห์แล้ว เห็นว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย ของเฮิร์ชเบอร์ก ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยมีองค์ประกอบย่อย 10 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่อง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน เป็นแนวคิดหรือทฤษฎี ที่ครอบคลุมองค์ประกอบของความพึงพอใจที่มี ผู้กล่าวถึงไว้ทั้งหมด นอกจากนี้ ยังเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด องค์ประกอบของความพึงพอใจ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์ชเบอร์ก ดังกล่าวนี มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้

2. การจัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 - 2 ในจังหวัดหนองคาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
จังหวัดหนองคาย มีสถานศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับช่วงชั้นที่ 1 - 2 กระจายอยู่ตามพื้นที่ต่างๆ ภายใน 14 อำเภอ และ 3 กิ่งอำเภอ โดยแบ่งการบริหารจัดการ ออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา รวม 3 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 มีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ที่อำเภอเมืองหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 2 ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอโพนพิสัย และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ที่อำเภอบึงกาฬ

สำหรับจำนวนของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 จำแนกตามตำแหน่ง ได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มครูผู้สอน โดยในส่วนของกลุ่มครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับดังกล่าว นั้น จำแนกตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเพศของครู ได้ตามตารางที่ 1 ดังนี้ คือ (สำนักงานจังหวัดหนองคาย. 2547 : 11 - 12)

ตารางที่ 1 จำนวนครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-2 จังหวัดหนองคาย
จำแนกตามสังกัด และเพศ

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 จังหวัดหนองคาย	จำนวนครู จำแนกตามเพศ (คน)		รวม (คน)
	ครูเพศชาย	ครูเพศหญิง	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1	1,025	1,094	2,119
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2	923	880	1,803
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3	966	848	1,814
รวม	2,914	2,822	5,736

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 จังหวัดหนองคาย ในจังหวัดหนองคาย มีครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 5,736 คน จำแนกตามสังกัด และเพศ ดังนี้ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 มีครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 2,119 คน เป็นครูเพศชาย จำนวน 1,025 คน และเป็นครูเพศหญิง จำนวน 1,094 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาจำนวน 1,803 คน เป็นครูเพศชาย จำนวน 923 คน และเป็นครูเพศหญิง จำนวน 880 คน และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 1,814 คน เป็นครูเพศชาย จำนวน 966 คน และเป็นครูเพศหญิง จำนวน 848 คน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ นอกจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

3.1 งานวิจัยในประเทศ

คำรงค์ศักดิ์ ไซยแสน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า

1) ข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวม และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจใน 2 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น อยู่ในระดับมาก

2) ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจโดยภาพรวมด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน มากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง

3) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์กับขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน

ไพรัตน์ สังข์ทอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอน จำนวน 325 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่มีกลุ่มระดับของตำแหน่งแตกต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อนงค์ จุฑา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า

1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา 4 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

มี 3 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง
มี 7 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร
สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
และเงินเดือน

2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชนในเขตการศึกษา 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่
และโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่

ชลิต พูลศิลป์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 598 คน ผลการวิจัย
พบว่า

1) ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้น โดยส่วนรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2) ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยต้าน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ใน
ระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับกลาง

3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจในการทำงาน
ตามปัจจัยจูงใจ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์
เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะของงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ
ที่ระดับ .05

4) ผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจในการทำงาน
ตามปัจจัยต้าน โดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์
เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจ ด้านนโยบายและ
การบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
เงินเดือนและฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01

5) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มี
วุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยจูงใจ โดยส่วนรวม
และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6) ข้าราชการครูที่มีวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยค่าจูน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เงินเดือนและด้านฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

อดุลย์ คำจันทร์ (2546 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหารงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านเงินเดือน

2) เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูน

3) เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอน 2 ระดับ (ปกติ) และครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอน 3 ระดับ (โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา) พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูน

4) เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอน 2 ระดับ (ปกติ) และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอน 3 ระดับ

(โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา) พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำกั้น

อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย - กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย - กัมพูชา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

2) ครูประถมศึกษาที่เป็นชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ในด้านการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงาน และตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้อแตกต่างที่สำคัญในแต่ละด้าน คือ การวินิจฉัย สั่งการ มีความรอบคอบและยุติธรรม งานที่มอบหมายต้องใช้ความวิริยะอุตสาหะ การได้รับ ยกย่องนับถือจากประชาชน งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณสูง การได้รับการยอมรับนับถือ ในการปฏิบัติงาน ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ โดยครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงทุกด้านและทุกข้อ

3) ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้อแตกต่างที่สำคัญในแต่ละด้านคล้ายกับครูที่เพศต่างกันทุกข้อ รวมทั้ง การให้ครูมีส่วนร่วม กำหนดนโยบาย สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และงานที่มอบหมาย สอดคล้องกับการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ โดยผู้บริหารพึงพอใจสูงกว่าครูปฏิบัติการสอน ทุกด้านและทุกข้อ

อวยชัย จันทรเทีญ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง

2) เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีเพศต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซมิทท์ (Schmidt. 1969 : 8583) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยในระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอินลินอยส์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารการศึกษา 75 คน ครูใหญ่ 75 คนศึกษานิเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีเฉพาะด้านความรับผิดชอบเท่านั้น ที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2) ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างสูง ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และไม่มี ความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบ ด้านเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และนโยบายและการบริหาร

แมนนิง (Manning. 1977 : 4028) ได้ทำการศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ของเฮิร์ชเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ อาจารย์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างได้บรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ปัจจัยทั้งสองของเฮิร์ชเบอร์ก ดังนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบสูง และการมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีความสำคัญมาก เป็นตัวจูงใจ ในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงาน และ

การยอมรับนับถือ เห็นว่าสำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเป็นปัจจัย
 คำจุน ส่วนปัจจัยคำจุนของเฮิร์ชเบอร์ก ที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา
 ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับชุมชน ถือว่าเป็นตัวคำจุน และมีความเห็นว่า สภาพการทำงาน
 มีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ โรงเรียน เห็นว่า เป็นตัวจูงใจ สำหรับ
 ตัวแปร อายุ ระยะเวลาการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับอาชีพ และจุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคต
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยกระตุ้น

วัดไรสง (Vatthaisong, 1972 : 468) ศึกษาความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ
 ของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูในประเทศไทย โดยสำรวจทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างของครู
 อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย 6 แห่ง จำนวน 220 คน
 พบว่า

1) ครูอาจารย์ที่มีความพึงพอใจเรื่องลำดับความสำคัญ คือ ความสัมพันธ์
 ซึ่งกันและกัน ความสำเร็จของงาน การให้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าใน
 อนาคต สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร ส่วนสิ่งที่ทำให้ครู
 อาจารย์ไม่มีความพึงพอใจ คือ เงินเดือน

2) ประสบการณ์ในการสอนของครูอาจารย์ที่สอนเกินกว่า 10 ปี
 มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน และสภาพการทำงาน มากกว่าครูอาจารย์ที่มี
 ประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี

3) ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนเกินกว่า 10 ปี แสดงให้เห็นถึง
 ความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี

4) เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเวลานั้น
 ไม่แตกต่างกัน

คลีเมนต์ (Clement, 1983 : 2567) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ทำการศึกษาวิจัย
 เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชน พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญ
 ที่สุด ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับ
 บัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีด้วยกันหลายปัจจัย แต่อย่างไรก็ตาม เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร คือ เพศชาย และเพศหญิงนั้น อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทำให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลจากการศึกษาไพร์ตัน สังก์ทอง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง ที่พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลจากการศึกษาของอนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย - กัมพูชา (ปชด.) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ที่พบว่า ครูประถมศึกษาที่เป็นชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงาน และตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงทุกด้าน และทุกข้อ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอวยชัย จันท์เพ็ญ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น และได้ทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัย จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า ครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน