

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมปศุสัตว์ของสัตวแพทย์ประจำอำเภอ ในภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจมาเป็นแนวทางในงานวิจัย โดยแยกออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมปศุสัตว์
2. แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมปศุสัตว์

จรัญ (2526 : 300-301) ให้แนวความคิดว่า การส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้วิชาการ เทคโนโลยี และ บริการต่างๆ ให้ถึงมือเกษตรกรมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะปรับปรุงการผลิตปศุสัตว์ของเกษตรกรให้พัฒนาขึ้นได้ แต่ว่าการบริการเกษตรกรนั้นบุคลากรส่วนมากไม่สนใจและไม่มีความเข้าใจลักษณะและสภาพตลอดจนความสำคัญของการเลี้ยงสัตว์ในชนบท อีกทั้งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมปศุสัตว์ในท้องถิ่นมีไม่ทั่วถึง ขาดงบประมาณและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงเต็มที่ อีกทั้งเป็นการปฏิบัติงานในระบบราชการจึงมีความล่าช้า ยุ่งยากในการดำเนินงานแก้ไขปัญหา ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงระบบการส่งเสริมปศุสัตว์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งการสนับสนุนในด้านงบประมาณและการให้บริการเกษตรกรอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

มสธ. (2527 : 1099 -1108) การส่งเสริมและเผยแพร่บริการเกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ในประเทศไทยยังขาดอยู่มากทั้งปริมาณ และคุณภาพ งานบริการไปไม่ค้อยทั่วถึงเกษตรกรรายย่อยเพราะเกษตรกรมักอยู่ห่างไกลเมือง และอยู่อย่างกระจัดกระจาย ขาดระบบการรับบริการที่ได้ผลนอกจากนั้นระบบการส่งเสริมการเกษตรเองก็ไม่ค่อยเหมาะสมกับสภาพการผลิตสัตว์แบบรายย่อยจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันระบบงานปศุสัตว์มีถึงระดับอำเภอเท่านั้นเองในขณะที่การเลี้ยงสัตว์ระดับตำบลและหมู่บ้านยังไม่ค่อยได้รับการดูแลให้ทั่วถึง

อนึ่ง เมื่อมีวิชาการและเทคโนโลยีแล้ว ก็ต้องมีการส่งเสริมและเผยแพร่หรือกระบวนการในการนำวิชาการและบริการต่างๆ ไปให้ถึงมือเกษตรกร งานส่งเสริมและเผยแพร่เป็นหน้าที่ของกรม ปศุสัตว์โดยตรง เท่าที่ผ่านมาปัญหาเกี่ยวกับงานส่งเสริมเผยแพร่ด้านการปศุสัตว์มีมากมายหลายประการ การทำงานของกรมกองมีลักษณะเหมือนงานราชการโดยทั่วไปจึงมีความล่าช้ายุ่งยากในการดำเนินการ การทำงานต่างๆ จึงไม่ค่อยมีประสิทธิภาพและไม่ทันกับความต้องการของเกษตรกร บุคลากรจำนวนมากมีคุณวุฒิและความรู้ความสามารถไม่เพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่ที่จะต้องรับใช้เกษตรกร เจ้าหน้าที่บางคนถือตัวว่าเป็นข้าราชการ และยังมีค่านิยมเก๋ๆ มองปศุสัตว์เป็นผู้น้อยจึงไม่ค่อยมีความสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องรับใช้เกษตรกร บุคลากรส่วนมากไม่สนใจและไม่เข้าใจลักษณะและสภาพตลอดจนความสำคัญของการเลี้ยงสัตว์ในชนบท นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมปศุสัตว์ในท้องถิ่นยังมีไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณและอุปกรณ์ในการเข้าถึงและให้บริการแก่เกษตรกร ปศุสัตว์

อำเภอขาดเจ้าหน้าที่สนับสนุนงาน ในขณะที่มีงานธุรการและงานในสำนักงานอย่างอื่นเต็มมือ ทำให้ไม่สามารถให้บริการแก่ราษฎรที่มาติดต่อได้อย่างทั่วถึงเต็มที่ สาเหตุเพราะขาดระบบการส่งเสริมและเผยแพร่ด้านปศุสัตว์ที่ได้ผลอย่างถูกต้อง การปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นระบบการสอดส่องและรายงานในระบบราชการ ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงระบบเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ประกอบเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็นครั้งคราว มียานพาหนะและงบประมาณให้เพียงพอ ตลอดจนโครงการฝึกอบรมเกษตรกร วิชาการและเทคโนโลยีที่เหมาะสมดังนั้น จากแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมปศุสัตว์สามารถสรุปได้ว่า ควรมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของการส่งเสริมปศุสัตว์ รัฐควรเพิ่มการสนับสนุนในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากรงบประมาณ วิชาการ รวมถึงการให้บริการเกษตรกรอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

อุทิส,2528 ช้างใน นิยม , 2534 ได้กล่าวว่าสัตวแพทย์อำเภอเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล ซึ่งได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่และรับผิดชอบภายในอำเภอซึ่งตนดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งมีงานที่จะต้องรับผิดชอบ 3 ประการหลักคือ

1. ส่วนทั่วไปในส่วนนี้หมายถึงปศุสัตว์อำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอมีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติงานบริหารราชการแผ่นดินส่วนอำเภอ และเป็นตัวแทนกรมปศุสัตว์ในส่วนราชการระดับอำเภอ

2. ส่วนงานในหน้าที่โดยเฉพาะ งานด้านนี้เป็นงานด้านการป้องกันและปราบปรามโรคระบาด สัตว์ในท้องที่เขตอำเภอของตน งานรักษาพยาบาลสัตว์ทั้งในและนอกสำนักงานปศุสัตว์อำเภอเจ้าของสัตว์ได้ติดต่อให้ไปทำการรักษา และหน้าที่อีกประการหนึ่งอันมีความสำคัญคือ งานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ ซึ่งในหน้าที่นี้สัตวแพทย์ประจำอำเภอมีหน้าที่ที่ถ่ายทอดความรู้ด้านการเลี้ยงสัตว์สมัยใหม่ไปสู่เกษตรกร

3. งานในส่วนหน้าที่ประจำสำนักงาน หมายถึง สัตวแพทย์อำเภอมีหน้าที่ในการจัดทำรายงานการป้องกันโรค รายงานผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ การจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อปฏิบัติงานและงานธุรการ เช่น งานเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆงานด้านการจัดทำหลักฐานต่างๆเพื่อรายงานให้ปศุสัตว์จังหวัดทราบ

หน้าที่ของสัตวแพทย์อำเภอในงานส่งเสริมปศุสัตว์

ในหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ของสัตวแพทย์อำเภอ กรมปศุสัตว์ (2533 : 3) ได้กำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. การสำรวจข้อมูลสัตว์ ได้แก่ การสำรวจข้อมูลโคเนื้อ โคนม กระบือ สุกร แพะ แกะ เป็ด ไก่ และทำเลเลี้ยงสัตว์

2. การปรับปรุงพันธุ์สัตว์ ได้แก่ การบริการสัตว์พ่อพันธุ์ บริการผสมเทียม คัดเลือก และสงวนสัตว์พันธุ์ดี ตอนสัตว์ลักษณะเลว และการจัดประกวดสัตว์

3. การปรับปรุงอาหารและพืชอาหารสัตว์ ได้แก่ การสาธิตปลูกพืชอาหารสัตว์ ปรับปรุงทำเลเลี้ยงสัตว์ ส่งเสริมการปลูกพืชอาหารสัตว์ ปรับปรุงผลผลิตเหลือใช้ให้เป็นอาหารสัตว์ ส่งเสริมการใช้อาหารชั้นและแร่ธาตุ
4. การพัฒนาสุขภาพสัตว์ ได้แก่ การบริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาด สาธิตการก-
บริการรักษาโรคสัตว์
5. การจัดตั้งกลุ่ม ได้แก่ การจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนม โคนม กระบือ สุกร แพะ แกะ และเป็ด-
ไก่
6. การถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกรโดย
 - 6.1 ฝึกอบรมให้เกษตรกรเกิดความกระตือรือร้น สนใจการเลี้ยงสัตว์อย่างถูกหลักวิชา เพื่อเพิ่ม
จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ และจำนวนสัตว์
 - 6.2 ฝึกอบรมให้กลุ่มเกษตรกรพัฒนาการเลี้ยงสัตว์ในเชิงธุรกิจรายย่อย
 - 6.3 ฝึกอบรมให้เกษตรกรผู้นำเป็นอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำตำบล เพื่อเป็นผู้ช่วยปศุสัตว์
อำเภอ ดูแลงานปศุสัตว์ในระดับตำบล หมู่บ้าน
 - 6.4 เยี่ยมเยียน ให้คำแนะนำเกษตรกรในการเลี้ยงสัตว์
 - 6.5 สาธิตผลและสาธิตวิธีทางด้านปศุสัตว์ เพื่อให้เกษตรกรนำไปเป็นแบบอย่างปฏิบัติ
 - 6.6 เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ความรู้ให้แก่เกษตรกร และจัดการประกวดหมู่บ้านเลี้ยงสัตว์
 - 6.7 จัดนิทรรศการให้ความรู้ทางด้านปศุสัตว์
 - 6.8 จัดตลาดปศุสัตว์และให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับการค้าสัตว์ ส่งเสริมให้เกิดตลาดปศุสัตว์
และบริการเคลื่อนย้ายสัตว์

2. แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Of Working Life) คือความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ในแต่ละบุคคล ความพึงพอใจทำให้คนทำงานรู้สึกว่าชีวิตของตนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ นับว่าเป็นสิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้มากมายหลายประการ ในลักษณะต่างๆดังต่อไปนี้

วิชัย (2535 : 111) กล่าวว่า ความพอใจในงาน คือ ภาวะการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล โดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในปัจจุบันหรืออดีตที่ผ่านมา

สมยศ (2533 : 221) กล่าวว่า ความพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา เมื่อกล่าวว่าคนมีความพึงพอใจในงานสูง โดยทั่วไปจะหมายความว่าคนชอบ และให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา

เทพพนม และ สวิง (2529 : 98) กล่าวว่า ความพอใจในงานเป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆหนึ่งที่ทำขึ้นด้วยตัวของเขาเอง และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันหรือในอดีตที่ผ่านมา

ปภาวดี (2535 : 530-532) กล่าวว่า ความพอใจในงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง เกิดขึ้นเฉพาะในตัวบุคคลเพียงคนเดียว และความพอใจในงานเกี่ยวข้องกับปัจจุบันและสิ่งที่ผ่านเข้ามาในอดีต คนที่ทำงานจะต้องตัดสินระดับความพอใจในงานของตนจาก ประสบการณ์และสิ่งเป็นอยู่จริงในขณะนั้นเป็นเกณฑ์ และไม่ว่าจะเป็นคนระดับไหน การทำงานเป็นประจักษ์โครงสร้างและหล่อหลอมให้ชีวิตมีคุณค่าเสมอ ความพอใจในงานช่วยเสริมความรู้สึกอันมีคุณค่านี้ให้แก่คนทำงานได้ นอกจากนั้นการทำให้คนทำงานมีความพอใจยังอาจช่วยลดโอกาสการเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนทำงานด้วย

บุญแสง (2533 : 5) กล่าวว่า เมื่อบุคคลในองค์การทำงานด้วยความพึงพอใจจะเป็นผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในที่สุด

โกวิทย์ (2532 : 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของคนเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกและเป็นทัศนคติของคนต่อการทำงาน หากคนในหน่วยงานมีความรู้สึกที่ดี มีความศรัทธา และความพึงพอใจในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลทำให้งานและผลงานในหน่วยงานนั้นบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นตัวกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวในหน่วยงานนั่นเอง

จากแนวความคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกและทัศนคติของคนในทางบวกต่อการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคลคนหนึ่ง และเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานได้ เพราะเมื่อคนมีความพึงพอใจในงานย่อมจะให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องาน

การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เสถียร (2522 : 75-78) อธิบายว่า งานมีส่วนสร้างความพึงพอใจอยู่ 2 ทาง คือ

1. ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจเมื่อทำงานได้ผลดีมีโอกาสก้าวหน้าหรือความพอใจที่มีเพื่อนร่วมงาน มีการสังสรรค์กัน และมีคนยกย่องนับถือในหมู่คนทำงาน
2. ความพอใจที่เกิดจากสิ่งตอบแทนที่ได้จากงาน ได้แก่ ค่าจ้าง การพักร้อน เงินบำเหน็จบำนาญ การประกันชีวิตที่นายจ้างหรือทางองค์การจ่ายให้เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มักจะได้รับภายหลังจากที่ได้ทำผ่านไปแล้ว เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพอใจแบบนี้กับความต้องการของมนุษย์แล้ว จะเห็นได้ว่าความพอใจที่เกิดจากสิ่ง

ตอบแทนที่ได้จากงานมีส่วนสนองความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยให้แก่มนุษย์ ส่วนความพอใจที่เกิดจากการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไป คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ เป็นต้น

นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานว่ายังมีส่วนช่วยทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานด้วย คือ

1. ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ หน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น คือ พนักงานเต็มใจทำงานมากขึ้น ตัวอย่างการสร้างความปลอดภัยแก่งาน ได้แก่ การขยายขอบเขตงาน (job enlargement) การมอบหมายงานให้กลุ่มบุคคลทำ (task team) การตั้งคณะกรรมการ (committee) และการกระจายอำนาจ
2. ให้ความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน ความพอใจของผู้ปฏิบัติงานยังอยู่ที่การจัดคนกับงานให้เหมาะสมกัน มิฉะนั้นก็จะเป็นอุปสรรคแก่การสร้างความร่วมมือ
3. ระบบการควบคุมงานที่ช่วยลดปัญหาความไม่พอใจ การตั้งมาตรฐานงานที่เหมาะสมการวัดผลงานที่ได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงและการสื่อสารผลงานกลับไปให้พนักงานทราบจะช่วยให้การควบคุมงานมีประสิทธิภาพโดยไม่สร้างความไม่พอใจให้เกิดขึ้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กมล และเสถียร (2516 : 552-553) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ประกอบไปด้วยสิ่งเหล่านี้ คือ

1. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจในงานดีต่อเมื่อได้ค่าตอบแทนพอสมควรคู่กับความเหนื่อยและความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง
2. ลักษณะงานที่ทำบางคนก็เห็นว่าลักษณะงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเงินเพราะงานบางอย่างอาจสปรกใช้แรงงานมาก หรือสถานการณ์ที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ เป็นต้น งานบางอย่างสบายแม้รายได้ต่ำก็ตาม
3. เพื่อนร่วมงานคนเราถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจแล้ว แม้สิ่งอื่นจะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้างแรงงานหรือสภาพการทำงาน เป็นต้น เขาก็ยังชอบเพราะมีเพื่อนดีทำให้งานที่ทำน่าอยู่ยิ่งขึ้น
4. หัวหน้าและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างย่อมมีอิทธิพลต่อคนงานไม่น้อยเพราะเป็นผู้มีอำนาจ เป็นผู้นำนโยบาย ถ้าเป็นหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมและเป็นกันเองแล้วคนงานก็สบายใจ
5. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมั่นคง คนเราก็ดังใจที่จะทำและสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าพอจะเอาเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราวแล้วคนงานจะไม่สบายใจเลย
6. โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับคนงานหนุ่มสาวหรือคนฉลาดที่มีการศึกษาดี ถ้าหากเขาเห็นว่าเขาไม่มีโอกาสจะก้าวหน้าแล้วเขาก็อาจจะไม่พอใจทำงานนั้นก็ได

7. ประชาธิปไตยในงาน คนงานย่อมไม่ชอบกดขี่บังคับ ถ้าเป็นไปได้ขอให้มีการปรึกษาหารือด้วยซ้ำ เพราะทำให้เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานของบริษัทด้วย

8. ความมีระเบียบ หมายถึงองค์การที่มีระเบียบคงเส้นคงวา หัวหน้าหรือคนงานทุกคนทำงานไปตามระเบียบที่วางไว้ ผิดก็ทำโทษ ทำดีก็ชม

9. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น แสงไฟ สี ความร้อน ความเย็นและความชื้นของที่ทำงานก็เป็นปัจจัยทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจในงานได้เหมือนกัน

ปนัดดา (2530 : 59 - 60) ได้สรุปถึงผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน พบว่า

1. ความพึงพอใจก่อให้เกิด ผลการปฏิบัติงาน
2. การปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจ
3. ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานเกิดจากการให้รางวัลซึ่งกันและกัน แต่ความพึงพอใจจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

3. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

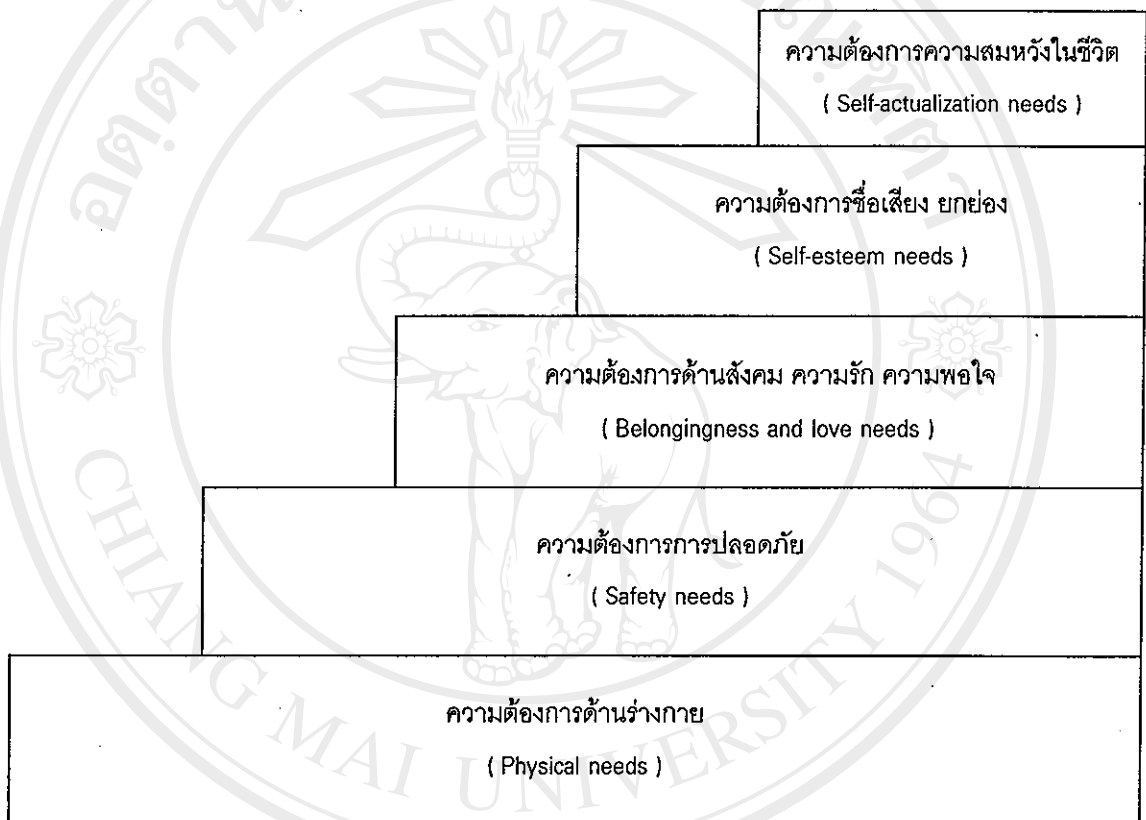
ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสำคัญของการใส่ใจของคนในองค์กรให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ด้วยการพยายามตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เมื่อคนเราได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจมีและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรทราบถึงแรงจูงใจหรือความต้องการของมนุษย์ในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและกำหนดนโยบาย

Maslow (ช้างใน ธงชัย , 2533) ได้กล่าวไว้ว่า

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อ แสดงให้เห็นว่าความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองใดๆ ถ้าหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ความต้องการนั้นก็ จะไม่มีความหมาย แต่ความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นต่อไป

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา

Maslow (อ้างใน ลีลา , 2529) ยังได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้



ภาพที่ 2 : ทฤษฎีขั้นของความต้องการจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์
(Maslow's Needs - hierarchy Theory)

จากหลักของทฤษฎีขั้นนี้อาจอธิบายได้ว่า มนุษย์มีความต้องการเริ่มจากลำดับขั้นต่ำไปหาสูง ความต้องการขั้นต่ำคือความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเช่นปัจจัย 4 ในการดำรงชีพ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค ที่อยู่อาศัย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำแล้วก็เกิดความต้องการในขั้นสูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง มนุษย์ต้องการความคุ้มครองจากอันตรายต่างๆที่มีต่อตัวเขาเอง ความต้องการระดับที่สาม คือ การมีส่วนร่วมและความรักเมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ต้องการความรักและการยอมรับจากสังคมเพื่อน ความต้องการระดับที่สี่ คือ เกียรติยศคือชื่อเสียงมนุษย์ต้องการการยกย่องชมเชยยอมรับจากบุคคลอื่น ความต้องการอันดับสุดท้าย คือ ความสมหวังของชีวิต การทำสิ่งที่บุคคลต้องการทำมากที่สุดในชีวิตของเขา คือ ความต้องการความสมหวังของชีวิต

Herzberg และคณะ (อ้างในสมศักดิ์และคณะ , 2533) ได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

ประการแรก ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and Administration)
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
3. เงินเดือน (Salary)
4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relations on the Job)
5. สภาพการทำงาน (Working Condition)
6. ความมั่นคงปลอดภัยของงาน (Security)

ประการที่สอง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ทำ (Work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)
6. ความเจริญเติบโตที่เป็นไปได้ (Possibility of Growth)

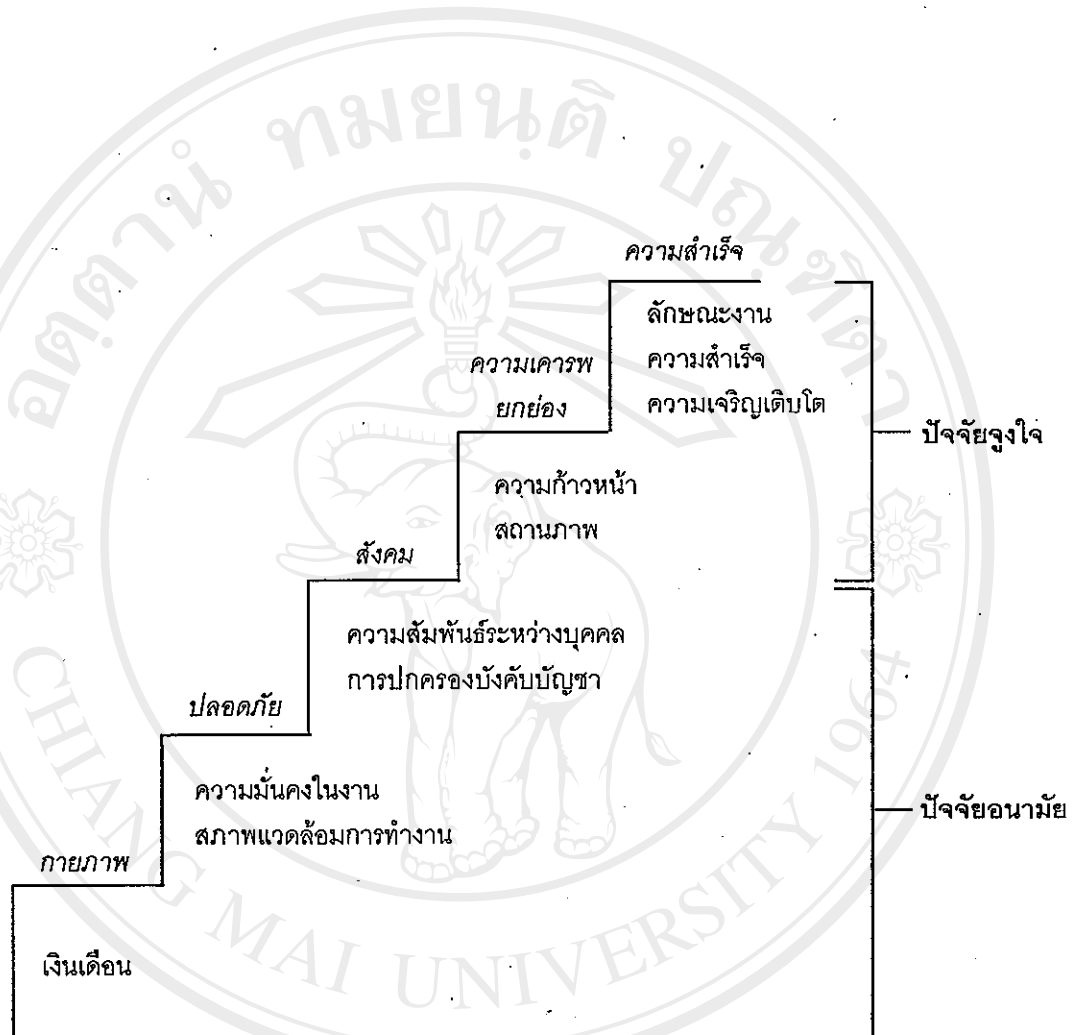
ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ และเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ

ทฤษฎีของ Herzberg หรือ ทฤษฎี Two-Factor Theory มีข้อสรุปคือ

Hygiene Factors เป็นความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่ง ประกอบด้วยนโยบายการบริหารไปจนถึงสภาพการทำงานนั้น ถ้าได้มีการจัดปัจจัยต่างๆให้เพียงพอเหมาะสมกับความต้องการของผู้ร่วมงานแล้ว ก็จะช่วยขจัดหรือลดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้โดยจะทำให้ผู้ร่วมงานต้องการที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานนั้นๆต่อไปแต่ไม่สามารถสร้าง ความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้ ถ้าต้องการที่จะจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่แล้วก็ต้องใช้ Motivation Factors ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จไปจนถึงความก้าวหน้าในงานมาเป็นสิ่งเสริมเพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง ทำได้โดยการมอบหมายงานที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสได้เข้าไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

วิชัย (2535: 66) ได้นำแนวปัจจัย 2 กลุ่มของ Herzberg ไปเปรียบเทียบกับปัจจัยตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow iva ว่า ปัจจัยอนามัยของ Herzberg เปรียบเทียบกับความต้องการในลำดับต่ำของ Maslow และปัจจัยจูงใจจะเป็นความต้องการระดับสูง โดยปัจจัยอนามัยของ Herzberg จะรวมความต้องการทางร่างกาย

ความมั่นคงทางสังคมและความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงบางส่วนเข้าไว้ด้วยกัน ขณะที่ให้ความก้าวหน้าและการยกย่องเป็นปัจจัยจูงใจของบุคคล



ภาพที่ 3 : แผนผังการเปรียบเทียบแนวคิดของ Maslow กับแนวคิดของ Herzberg

Vroom (อ้างใน ปรีดี และคณะ , 2536) กล่าวว่า บุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวังรางวัลที่จะได้รับในงาน คนจะเลือกทำงานในระดับผลที่ออกมาแล้วเข้าได้รับประโยชน์สูงสุด เขาจะพยายามทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายได้หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับผลงานของบุคคลขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของคนนั้น
2. ความเข้าใจในการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลงานและการบรรลุเป้าหมาย
3. การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากเพียงใด

3.2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อายุ

เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจซึ่งมีผู้วิจัยหลายท่านได้พบว่าบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีลักษณะความพึงพอใจต่างกัน ซึ่งจะจัดลำดับได้ดังนี้

Werther และ Davis (อ้างใน โอไรส , 2528) ได้ศึกษาผู้จัดการโรงงานจำนวน 4,000 รายพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับอายุ คือ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

พิรพต (2525) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามอายุไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

จิรภรณ์ (2526) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษามีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานด้านงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ จำแนกตามอายุแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

โสภณ (2528) ได้ศึกษาเรื่อง สถานภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการวิชาการและสายบริการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการการสายบริการวิชาการและสายธุรการมีความพึงพอใจในองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย จำแนกตามอายุไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ยุค (2529) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆโดยส่วนรวมจำแนกตามอายุแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

โสภีษฐ์ (2534) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของปศุสัตว์อำเภอในภาคใต้ พบว่า อายุของปศุสัตว์อำเภอมีความสัมพันธ์ในทางบวกในการปฏิบัติงานปรับปรุงอาหารและพืชอาหารสัตว์

สมเจตน์ (2534) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหารวิชาการและสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ระดับการศึกษา

ได้มีผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสดีกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาดำ เช่น โอกาสในการทำงาน การเลื่อนฐานะ (ชวัญใจ , 2515 อ่างใน โอรส , 2528) สำหรับการศึกษถึงความพึงพอใจในงานจาก The Conference Board 1969 (อ่างใน โอรส , 2528) พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาดี มักประกอบอาชีพที่ดี บุคคลที่มีงานที่ดีก็มักมีความพึงพอใจในงานที่ทำมากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย ไม่อาจหาอาชีพที่เหมาะสมได้

วันชัย (2527) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

สุชาดา (2526) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นัยนา (2529) ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย พบว่าวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์

สนิท (2532) ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอในเขตจังหวัดภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู - อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาคาดหวังปริญญาตรีขึ้นไป ในองค์ประกอบทั้งหมดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สุรพงษ์ (2534) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของอาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครู พบว่า อาจารย์เกษตรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความพึงพอใจในต่างกันในเรื่องการมีส่วนร่วมในงานที่สำคัญของวิทยาลัย การมีเสรีภาพในการสอน การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนอาจารย์ในภาควิชาอื่นที่ไม่ใช่ภาคเกษตร หน้าที่ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน

สมเจตน์ (2534) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหารวิชาการและสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษานั้นไม่มีความแตกต่างกัน

รายได้

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภูมิหลังทางสังคม และเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ของระพีพัฒน์ (2532) พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุขุม (2516) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ในสังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา พบว่า ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่ทำให้ขวัญแตกต่างกัน

Phongngam (1989) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Job Satisfactio of Community Worker in Thailand พบว่า พัฒนาการที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันด้วย

อายุราชการ

จิรภรณ์ (2526) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษามีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานด้านงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

โสภณ (2528) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการวิชาการและสายบริการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการการสายบริการวิชาการและสายธุรการมีความพึงพอใจในองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย จำแนกตามอายุราชการ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ยุคล (2529) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆโดยส่วนรวมจำแนกตามอายุราชการแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ชัยฤกษ์ และจำนงค์ (2528) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาวิจัยและปรับปรุงสายงานพัฒนาชุมชน และสายงานเกษตรในเขตจังหวัดพื้นที่ยากจน 38 จังหวัดทั่วประเทศ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน และเกษตรตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากมีความรู้สึกพึงพอใจสูงกว่าเกษตรตำบลที่มีระยะเวลาของการทำงานน้อย

สุขสันต์ (2528) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความแตกต่างของอายุราชการในกรมส่งเสริมการเกษตรมีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

วันชัย (2527) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ความดีความชอบ

สุขสันต์ (2528) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อิทธิพลของการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีขึ้นมากหรือน้อยมีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

จำนวนผู้อยู่ในอุปการะคุณ

ไอรส (2528) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทพเบียงราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า จำนวนบุตรที่มีชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระพีพัฒน์ (2532) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของตำรวจฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า จำนวนผู้อยู่ในอุปการะคุณมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระดับตำแหน่ง

สุขสันต์ (2528) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความแตกต่างในด้านระดับตำแหน่งตามระบบ พี.ซี. ไม่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรอำเภอ

ไตรภพ (2534) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของปศุสัตว์อำเภอในภาคใต้ พบว่า ปศุสัตว์อำเภอที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปรับปรุงอาหารและพืชอาหารสัตว์ และงานถ่ายทอดเทคโนโลยีแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส

พิรพต (2525) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามสถานภาพการสมรสไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

โสภณ (2528) ได้ศึกษาเรื่อง สถานภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการวิชาการและสายบริการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการการสายบริการวิชาการและสายธุรการมีความพึงพอใจในองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัย จำแนกตามสถานภาพการสมรสไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ยุค (2529) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆโดยส่วนรวมจำแนกตามสถานภาพการสมรสแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

นัยนา (2529) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมเจตน์ (2534) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพการสมรส พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เงินเดือน

นัยนา (2529) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โคภิษฐ์ (2534) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของปศุสัตว์อำเภอในภาคใต้ พบว่าเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปรับปรุงอาหารและพืชอาหารสัตว์

การยอมรับ

ยัตสุชิโร และคณะ (อ้างใน ดวงภัทร , 2529) ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของพัฒนากร พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญของพัฒนากร คือ การยอมรับ และการเยี่ยมเยียนจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

โคภิษฐ์ (2534) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์ของปศุสัตว์อำเภอ ได้ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมปศุสัตว์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับลักษณะงาน นโยบายการบริหาร โอกาสก้าวหน้า การนิเทศก์งานของผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ

โอรส (2528) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

สุชาติ (2526) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมการฝึกหัดครู พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน สิ่งตอบแทน ปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับงาน และผู้ร่วมงาน