

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. ความพึงพอใจในการทำงาน

- ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2. มหาวิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นไทย

3. เอกสารประกอบการประชานิทัศน์ (ร่าง) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Job Satisfaction

ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายอย่าง ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 389) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกที่เกิดจากการได้ตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลการตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 158) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

กูด (Good, 1973 : 320) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของผู้คนนั้นที่มีต่อการทำงานในทางบวก

กิลเมอร์ (Gilmer, 1975 : 392 - 393) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ ความรู้สึกสำเร็จในผลงาน และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

เดวิส (Davis, 1981 : 83) ให้ความหมายของความพึงพอใจในส่วรทำงานว่า หมายถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

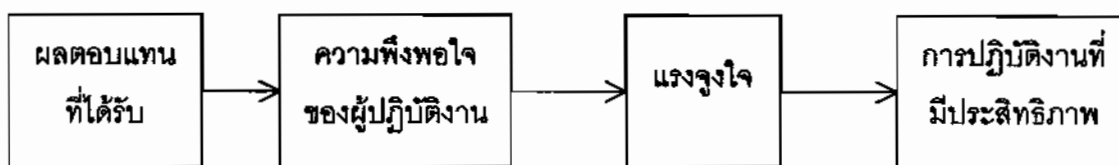
จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับการปฏิบัติงาน เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและค่านิยมของบุคคล ดังนั้นการทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงเป็นที่ปรารถนาของผู้บริหารบริหารทุกระดับ อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีแนวคิดพื้นฐานที่ต่างกัน 2 ลักษณะ คือ

1. ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน

การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่า ผู้ไม่ได้รับการสนองตอบที่ชนะตาม แนวคิดดังกล่าวสามารถแสดงด้วยภาพประกอบ 1 (สมยศ นาวิการ, 2521 : 155) ดังนี้



แผนภูมิ 1 ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่จะสามารถสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือ ผลตอบแทนซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ นั่นคือความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้ว

ลิวค (Locke, 1976 : 1302) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติที่เขาได้ทำการศึกษารววิจัย ในปี ค.ศ.1976 ไว้ 9 องค์ประกอบดังนี้ คือ

1. ด้วงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในงาน โอกาสในการเรียนรู้งาน ปริมาณงาน ความสำเร็จในงาน การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับตามความยุติธรรม
3. การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล บำเหน็จตอบแทน การให้สวัสดิการรักษาพยาบาล วันหยุด
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ รูปแบบของอาคารสถานที่

7. การบังคับบัญชา การใช้เทคนิค ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ทักษะในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ ความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์กรและการบริหารงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือน และนโยบายการบริหารขององค์กร

จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้นทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมาจนน้อยเพียงใด นั่นคือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น ก็คือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1. ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow

จากที่เราได้ทราบแล้วว่า พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรรู้ได้ว่า แรงจูงใจหรือความต้องการ (motives) ของคนงานในองค์กรว่ามีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการรักษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไป (general theory) เกี่ยวกับการจูงใจคนขึ้นได้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้ คือ A.H.Maslow ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้ คือ

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด ข้อสมมติฐานดังกล่าวก็คือ เป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจนที่ว่า คนทุกคนต่างก็จะมีความต้องการ และความต้องการนี้จะไม่มีทางสิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมิใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก ตามความหมายนี้แสดงให้เห็นว่าความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใด ๆ ถ้าหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ลักษณะดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า ความต้องการต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา

Maslow ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความ ต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการนี้คือ "Hierarchy of Needs"

ความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง

ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้น 5 ประการดังนี้ คือ

1. **ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs)** ความต้องการพื้นฐานขั้นแรก ของมนุษย์ก็คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งที่จำเป็น สำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีพอยู่ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็น ได้ว่า ในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของ ร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อ ความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ควรได้งานทำเพื่อมีรายได้จากค่าจ้าง เงินเดือน สำหรับไปจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ จึงเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการลำดับแรกนี้

2. **ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security or safety needs)** ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ต่าง ๆ (security needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึง ความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มนุษย์อยากที่จะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของ ค่ามั่งคั่งจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง หรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์การธุรกิจ ความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยที่เราจะพบเห็นได้อยู่เสมอ ก็ได้แก่การที่คนงานเกิดความรู้สึกว่าจะอาชีพของตนไม่มั่นคง อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงานยอมทำให้คนงาน ขาดรายได้ และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่าง ๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตเห็นได้จากกรณีที่คนงานได้รับรายได้ที่เพียงพอ สำหรับจัดหาสิ่ง ที่จำเป็นสำหรับร่างกายแล้ว คนงานก็จะทำการออมเงินเพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่ อาจเกิดขึ้นและกระทบรายได้ในอนาคต คนงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้นายจ้างเห็นความดีความชอบของตนและจ้างเขาต่อไป หรือในกรณีที่คนงานไม่แน่ใจใน ความมั่นคงในที่ทำงานเดิม เขาก็อาจจะหาทางเปลี่ยนไปอยู่กับบริษัทใหม่ ที่ให้ความมั่นคง แก่เขามากกว่า เป็นต้น

3. **ความต้องการทางด้านสังคม (social of belongingness needs)** ภายหลังจากที่ คนได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการ

ทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากรจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี การที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือเข้ากลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น เขาจะต้องทำตัวเป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมต่อสังคมกลุ่มนั้นกลุ่มนี้ และมีบุคคลต่าง ๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอดน หรืออาจจะกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นคงในตนเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์กรธุรกิจการค้าตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตึกแดงสง่างาม หรือการมีโอกาสพูดคุยหรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่น ความพยายามที่จะให้มีฐานะเด่นดังกล่าว มักจะแสดงออกในรูปที่วิ กุศลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อให้ดีเลิศหรือเกินหน้าคนอื่น ๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามแนวความคิดทุกอย่าง (self-actualization or self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็จะต้องมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะสำเร็จตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันทุกอย่าง

ความพอใจที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดดังกล่าวนี มีลักษณะกว้างมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดทฤษฎีความรู้ได้อย่างหนึ่ง ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียง อยากมีครอบครัวที่บุตรชายหญิงในจำนวนที่เหมาะสม หรืออยากประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตน เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ ฝ่ายบริหารควรจะสร้างความพอใจให้แก่คนในองค์กร ด้วยการหาทางตอบสนองความพอใจของคนงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ได้รับความพอใจและจะกระตือรือร้นในการทำงานดีขึ้น หน้าที่ของผู้บริหารในที่นี้ก็คือ ต้องตอบสนองความต้องการให้ดีหรือสมบูรณ์ที่สุดซึ่งอาจทำได้ ดังนี้ คือ

ในการตอบสนองความต้องการที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายนั้น ก็โดยการจ่ายผลตอบแทน (pay) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นตัวเงิน เพื่อให้คนงานสามารถจับจ่ายใช้สอยเพื่อความต้องการเบื้องต้น เช่น ใช้จ่ายอาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัย เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารก็ต้องหาทางสนองความต้องการในขั้นต่อไปคือ จัดให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน (job continuity หรือ security) เพื่อเป็นการค้ำประกันต่อคนงานว่า คนงานจะได้รับการตอบสนอง

ความต้องการพื้นฐานได้ในระยะยาวต่อเนื่องกันไป เช่น จะรับการจ้างสม่ำเสมอ จะไม่ปล่อยให้ว่างงาน หรือจะไม่ไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล หรือกรณีที่ถูกกลั่นแกล้งก็จะให้ความเที่ยงธรรม

ในการตอบสนองความต้องการที่เป็นความต้องการทางสังคม ผู้บริหารจะสามารถทำได้ โดยให้ความสำคัญแก่คนงานมากขึ้น ให้เขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้รับความอบอุ่นทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในการนี้ผู้บริหารอาจต้องหาวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดปฐมนิเทศ (orientation) ตั้งแต่ขั้นแรกที่คนงานเริ่มเข้ามา การจัดให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนที่อยู่ในสังคม จากความต้องการขั้นนี้ขึ้นไปก็คือ ความต้องการอยากเป็นคนเด่น (status or esteem needs) ผู้บริหารจะตอบสนองได้โดยจัดให้มีสิ่งเหล่านี้ตามมา เช่น การพิจารณาถึงการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป (promotion) สม่ำเสมอพอสมควร เพื่อแสดงให้เห็นถึงการยอมรับถึงความสามารถที่เขา มีอยู่ นอกจากนี้ก็อาจเปลี่ยนชื่อเรียกให้เขียนไปในทำนองที่มีความสำคัญขึ้น การสงวนที่จอดรถ ทำป้ายชื่อ มีสภาพที่ทำงานที่ดีกว่า เช่น มีเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

ในการตอบสนองความต้องการที่เป็นความต้องการที่สูงหรือทางด้านความนึกคิด (self-actualization) เช่น จัดให้คนงานภาคภูมิใจที่ได้มีโอกาสออกความคิดเห็น (recommendation) ต่อฝ่ายบริหาร ให้เขามีโอกาสรู้สึกว่าทำอะไรบ้างบ้าง มีการชมเชยความสามารถ และมีส่วนร่วมในการบริหาร (participation) (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 : 383 - 389)

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ ของ McGregor

ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. แห่งสหรัฐอเมริกา ชื่อ Douglas McGregor ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาการจูงใจนั้นส่วนมากอุปสรรคมักจะเป็นมาจากตัวผู้บริหารเอง การจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นไปในทิศทางใด ย่อมขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ถ้าผู้บริหารมองเห็นความต้องการของลูกน้องว่ามีอะไรบ้างและมีแรงจูงใจเป็นไปในทางใดแล้ว ผู้บริหารนั้น ๆ ก็จะทำให้การจูงใจลูกน้องไปในแนวทางดังกล่าว

McGregor ได้สรุปข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคน ข้อสมมติฐานทั้งสอง คือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรคนะที่แตกต่างกัน ดังปรากฏในรายละเอียดดังนี้

Theory X

McGregor ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส

2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (coer) ควบคุม (controll) กำกับ (direct) หรือข่มขู่ (threaten) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ

3. คนโดยทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น

Theory Y

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวางมีผลทำให้เกิดข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ใน Theory ของตนว่า

1. ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้กำลังแรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นสิ่งที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย ดังนั้น ลักษณะของคนโดยทั่วไปจึงมิใช่ว่าจะรังเกียจหรือไม่ชอบงานเสมอไป แต่งานต่าง ๆ จะเป็นสิ่งที่ดี หรือเลวสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจจะเป็นไปได้ในลักษณะของการบังคับลงโทษก็จะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

2. ดังนั้น การควบคุมและการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และที่ถูกต้องนั้นควรที่จะเปิดโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (self - direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (self - control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานในองค์กร จึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าว เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในตัวของคนงานด้วย ดังนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จึงย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าว จะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตนเองด้วย

4. สาเหตุที่คนงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้นมุ่งที่จะตอบสนองสิ่งจูงใจทางด้านความมั่นคงแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ก็เพราะสืบเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แต่แท้ที่จริงแล้วลักษณะของคนจะไม่เป็นไปตามที่กล่าวมา ถ้าหากงานต่าง ๆ ได้มีการจัดอย่างเหมาะสมแล้ว คนงานก็จะยอมรับงานดังกล่าวและอยากที่จะรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นด้วย

5. ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้อง จะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดีเลิศคือ จะมีความคิดอ่านที่ดี มีความฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างดี

6. ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภายใต้ระบบอุตสาหกรรมในปัจจุบัน การที่ยังมิได้เข้าใจถึงลักษณะของคนแท้ที่จริง จึงเป็นผลทำให้การใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวกับมนุษย์เป็นไปได้โดยไม่ได้ผลเต็มที่

ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคน คือ ทัศนคติของคนจะเป็นทางไหน ตามทฤษฎี X หรือ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X

- เกียจคร้าน
- พยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำงาน
- จะบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส

ทฤษฎี Y

- รักงาน
- พยายามเรียนรู้และปรับปรุงงาน
- ใฝ่หาความรับผิดชอบ

และพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำมีสไตล์การบริหาร ซึ่งจะนำไปตามสมมติฐานความเชื่อ ดังนี้

ทฤษฎี X

- ใช้วิธีควบคุมอย่างใกล้ชิด
- คอยแต่จะจับผิด
- ไม่ให้เสรีภาพและโอกาส

ทฤษฎี Y

- ให้เสรีภาพแก่คนงาน
- ให้โอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง
- ควบคุมห่าง ๆ โดยกว้าง ๆ

ความหมายของข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนทั้งสองนี้ อารุณได้ยกครั้งหนึ่งดังนี้ คือ ทฤษฎี X หมายถึง แนวความคิดในสมัยก่อน ที่เน้นถึงการสั่งการและการควบคุมคนงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ดังนั้น ในการที่จะให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีการบังคับคนให้ทำงาน ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการให้มีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น การจ่ายผลตอบแทนดังกล่าวเท่ากับเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือความต้องการทางด้านร่างกายแต่เพียงอย่างเดียว ในทางปฏิบัติทฤษฎีนี้จะสามารถใช้ได้เฉพาะในสังคมที่มีความเป็นอยู่ไม่เจริญและการหางานเป็นสิ่งที่ยากลำบาก แต่สำหรับในสังคมที่เจริญและมีความอยู่ดีกินดีนั้น ความต้องการทางด้านร่างกายมักจะได้รับการตอบสนองดีตามสมควรแล้ว ดังนั้นองค์กรในสมัยปัจจุบันที่ยึดถือข้อสมมติฐานตาม ทฤษฎี X แต่เพียงอย่างเดียว จึงเท่ากับไม่ได้มีการจูงใจคนงาน (negative motivational approach) แต่อย่างใด และเมื่อไม่มีการจูงใจ งานต่าง ๆ ก็จะไม่มีความหมายสำหรับคนงาน คนงานจึงไม่ยากที่จะรับผิดชอบหรือหาพันธะใส่ตัวและจะพยายามบอกรับหรือโดยหลีกเลี่ยงงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

McGregor ให้ข้อเสนอแนะว่า ในปัญหาที่เกี่ยวกับการจูงใจคนให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องยอมรับข้อสมมติฐานใหม่ของคน นั่นคือ ทฤษฎี Y นั่นเอง ถ้าผู้บริหารเข้าใจถึงคนงานตามข้อสมมติฐานนี้ ก็จะช่วยให้มีการเปิดโอกาสให้คนงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นไปได้ ทฤษฎี Y กล่าวว่า คนงานจะถือว่างานต่าง ๆ เป็นสิ่งธรรมดาปกติ และอาจถือว่าการทำงานเป็นสิ่งที่สนุกสนานหรือเพลิดเพลินได้ ดังนั้น คนโดยทั่วไปจึงมิใช่จะรังเกียจงานเสมอไปและถ้าหากสามารถหาวิธีให้คนงานนั้นตอบสนองสิ่งจูงใจของตนได้จากหน้าที่การงานต่าง ๆ อย่างครบถ้วนแล้ว ก็ย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และขณะเดียวกันคนงานก็จะมีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจได้หลายลำดับชั้นจากหน้าที่การงานนั่นเอง

การใช้ทฤษฎี Y จะเปิดโอกาสให้มีการจูงใจคนงานอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนมากกว่า และก็มีได้หมายความว่าถึงการละเลยต่อการควบคุมสั่งการ หากแต่จะให้มีการควบคุมโดยทางอ้อม (internal control) แนวความคิดของ McGregor ดังกล่าวนี้ ถ้าหากได้พิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว จะเห็นถึงคุณค่าที่เป็นพื้นฐานที่จะให้ประโยชน์ต่อสังคมมนุษย์เป็นอย่างมาก การเข้าใจเสียใหม่เกี่ยวกับข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคน ย่อมที่จะทำให้นักบริหารสามารถเลือกวิธีการบริหารที่ถูกต้องกว่า และผลดีก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งคนงานที่จะได้รับการปฏิบัติที่ดีขึ้น ต่อองค์กรที่จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และต่อสังคมที่จะมีการผลิตดีและมากขึ้น ซึ่งจะทำให้สังคมได้รับการตอบสนองมากขึ้นด้วย ทฤษฎีทั้งสองนี้ นับได้ว่ามีความสำคัญต่อลักษณะความมีประสิทธิภาพของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเป็นอันมาก การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารได้เปลี่ยนความเข้าใจของตนจาก ทฤษฎี X มาเป็น ทฤษฎี Y (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 : 400-404)

มหาวิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นไทย

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 "กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นนิติบุคคล ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการโดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษา" นั้น สถาบันราชภัฏต้องพัฒนาไปตามเส้นทางนี้ และจะเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีหลักชัยคือ "การเป็นมหาวิทยาลัยไทย เพื่อความเป็นไทย" ดังมีนัยสำคัญดังต่อไปนี้

ประการแรก เป็นมหาวิทยาลัยแห่งสัมมาทิฐิ เป็นจุดเริ่มต้นของมหาวิทยาลัยด้วยความคิดที่ถูกต้อง มีความรู้และความเชื่อว่าพฤติกรรมและผลสืบเนื่องจากพฤติกรรมทั้งหลายของมนุษย์ เป็นไปตามกฎของความสัมพันธ์สืบทอดแห่งเหตุปัจจัย มีค่านิยมพื้นฐานในความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ความใฝ่ผลสำเร็จที่เกิดจากการกระทำหรือความเพียรพยายาม ความสามารถและสติปัญญาของตัวเอง สัมมาทิฐิจะเกิดได้ก็ด้วยปัจจัยที่เป็นทางเกิดแห่งแนวคิดที่ถูกต้องคือประการหนึ่งมีปรีโฆสสะ ที่เป็นตัวกระตุ้นชักจูงจากภายนอก เกิดจากการหลอมกลมเกลียวของสังคม การรับฟังคำแนะนำสั่งสอนเล่าเรียนความรู้ สันทนาซักถาม การชักจูงจากผู้อื่นโดยเฉพาะกัลยาณมิตร และอีกประการหนึ่งคือโยนิโมนสิการ เป็นปัจจัย และคิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์ เมื่อมหาวิทยาลัยมีสัมมาทิฐิ รู้ตระหนักถึงคุณค่าว่าอะไรถูก ผิด ชั่ว ดี อะไรควรจะเป็น ไม่ควรจะเป็น รู้ที่จะรักษาคุณค่าจึงามถูกต้องไว้ จึงเป็นแนวทางนำเข้าสู่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติ ปฏิบัติชอบในองค์มรรคที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามธรรมชาติต่อไป

ประการที่สอง เป็นมหาวิทยาลัยแห่งจิตสำนึกเพื่อชุมชนและสังคม เรียนรู้เข้าใจตนเองและสังคม โดยมีจุดหมายปลายทางของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาชุมชนและ

สังคม มหาวิทยาลัยดำเนินการโดยให้ความสำคัญกับการสืบค้นและสืบสานฐานทั้งห้าของชุมชน คือ ฐานปัญญาที่เน้นภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย ฐานทรัพยากรที่ต้องอนุรักษ์ บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ฐานเศรษฐกิจที่ยึดแนวการผลิตเพื่อพึ่งตนเอง ฐานพลังชุมชนที่ร่วมพัฒนาแรงเกาะเกี่ยวในชุมชน และฐานสุดท้ายคือฐานวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยระบบความคิด ความเชื่อ คุณค่าและประเพณีของชุมชน ด้วยความผูกพันเช่นนี้มหาวิทยาลัยจะเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและร่วมสร้างสรรค์ มีความสง่างามแห่งการดำรงอยู่ บนความไว้วางใจของชุมชน ในทางที่กลับกัน หากมหาวิทยาลัยไม่เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและปัญหาของชุมชน จะเท่ากับสร้างปัญหาให้กับมหาวิทยาลัยและจะกลายเป็นตัวปัญหาแก่ชุมชน และสังคมไปเสียเอง

ประการที่สาม เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความมั่งคั่งทางปัญญา มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงแก่นของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และสามารถเลือกสรรกลั่นกรองภูมิปัญญาอื่นและวิทยาการต่าง ๆ จากทั่วโลก มาปรับใช้ให้ตรงกับความต้องการและการแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัยและสังคม นำหลักศาสนธรรมที่อุดมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และการเข้าถึงความจริง ความงาม ความดีมาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต มีการฝึกกำลังเป็นเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อร่วมสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์ความรู้และการพัฒนาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจะเป็นแหล่งสารสนเทศและความรู้อันอุดมที่ได้มาจากการแสวงหาความจริงอันเนื่องมาจากการใช้ปัญหาของสังคมเป็นตัวตั้ง เกิดการเรียนรู้ และสร้างสรรค์ปัญญาและความคิดใหม่ๆ ทำให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมต่อสาธารณชนได้

ประการที่สี่ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความเป็นไทย มีอิสระในการคิด กระทำที่ไม่ตกเป็นทาสของระบบ ไม่ถูกครอบงำด้วยปัญญา วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่เพิ่มพูนการเสพบริโภคที่เกินความพอดี และปิดกั้นพลังวิริยะ จินตนาการ และแรงบันดาลใจของคณาจารย์ นักศึกษา และชุมชน มีการตรวจสอบตนเองไม่ให้เกิดอยู่ภายใต้การครอบงำของความคิด ความเชื่อที่ยึดถือหรือใช้อำนาจ โดยการวิเคราะห์ให้รู้สึกถึงฐานแห่งความคิดและความเชื่อนั้น ๆ มหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องร่วมมือกันแก้ไขระบบการศึกษาที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้ มิให้ถลำลึกตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของกระแสตะวันตก ที่ยิ่งเรียน ยิ่งศึกษา ยิ่งห่างไกลจากความเป็นจริงในสังคมชุมชน กลายเป็นผู้เลहनและเป็นกลไกรับใช้ระบบผลประโยชน์ของต่างชาติ ความเป็นไทยหรืออิสระที่แท้จริงจึงเป็นความผูกพันมุ่งมั่นที่จะเอาชนะปัญหาที่รัดรั้งแวดล้อมสังคมและชีวิตของเรา โดยผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เอาความจริงเป็นตัวตั้ง เรียนรู้จากสถานการณ์จริง และกระบวนการวิจัยที่จะแก้ปัญหาของท้องถิ่นและชุมชน ที่ได้วิเคราะห์ถึงพื้นฐานแนวคิดที่มุ่งหมายจะแก้ปัญหา

กระบวนการสร้างและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกับท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยามีพันธกิจที่สำคัญที่จะต้องดำเนินการคือ การบริการวิชาการแก่ท้องถิ่นและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ทุกท้องถิ่นล้วนมีกระบวนการเรียนรู้และสิ่งสมภูมิปัญญาต่าง ๆ อันเป็นของตนเองซึ่งภูมิปัญญาดังกล่าวอาจจะอยู่ในรูปของความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมาถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องทำหน้าที่ส่งเสริมให้ท้องถิ่นได้เสริมสร้าง และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับยุคสมัยมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการนำเอากระบวนการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยได้ด้วย

เท่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน เรามักจะให้บริการทางวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในลักษณะของการเป็นผู้ให้ หรือเน้นผู้เชี่ยวชาญ ไม่ได้ทำในลักษณะของการร่วมมือกันในลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งน่าจะเป็นทิศทางที่ไม่ถูกต้อง เพราะองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้แก้ปัญหาในท้องถิ่นได้จริงนั้น ที่จริงแล้วมีพื้นฐานในภูมิปัญญาของท้องถิ่นนั้น ๆ นั่นเอง ทิศทางที่ถูกต้องของมหาวิทยาลัยในการให้บริการทางวิชาการแก่ท้องถิ่นและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมจึงควรเป็นไปในลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกัน

กระบวนการสร้างและพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏกับท้องถิ่น อาจอยู่ในลักษณะของการริเริ่มร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ หรืออาจจะอยู่ในลักษณะที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นผู้ริเริ่ม แต่ในทุกลักษณะเน้นให้มหาวิทยาลัยและท้องถิ่นมีโอกาสได้พัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและพึ่งพาตนเอง อันนำไปสู่การสร้างเสริมความเข้มแข็งแก่ทั้งสองฝ่าย มหาวิทยาลัยและท้องถิ่นจะต้องร่วมกันดำเนินเสริมความเข้าใจในระบบคุณค่า ความสำนึกและความภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เพื่อสืบสานการใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรมเป็นทุนในการสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นและของชาติโดยส่วนรวม รวมทั้งการร่วมกันแสวงหาแนวทาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

กระบวนการสร้างและพัฒนาบัณฑิต

แนวคิดสำคัญในการพัฒนาบัณฑิตคือหลักไตรสิกขา ที่ประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา บัณฑิตที่ได้พัฒนาถึงพร้อมด้วยไตรสิกขา จะมีคุณลักษณะดังนี้

มีศีลสมบูรณ์ หมายถึง มีพฤติกรรมทางกายและวาจาที่เหมาะสม สามารถดำรงตนและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

มีจิตสมบูรณ์ หมายถึง มีสุขภาพจิตดี สงบ เย็น สุขุม เข้มแข็ง มุ่งมั่นและอดทนต่อความยุ่งยากทั้งปวง

มีปัญญาสมบูรณ์ หมายถึง มีความเชื่อ และความคิดที่ถูกต้องตามความเป็นจริง บัณฑิตในยุคใหม่ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเผชิญปัญหาและจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ คือมีความชาญฉลาดในการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดเป็นการกระทำ โดยอาศัยความรู้ ทักษะ และจินตนาการได้อย่างเหมาะสมเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์และยุคสมัย มีปรีชาสามารถในด้านวิชาการและวิชาชีพ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กระบวนการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรต้องจัดแบบใช้ความจริง ใช้ตัวปัญหาเป็นตัวตั้ง จัดบูรณาการรวมหน่วยในรูปของกลุ่มปัญหา (วิชา) ให้ได้และมีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตเสมอ การเรียนการสอนจะต้องเน้นการเรียนรู้จากความจริง การเรียนจากวิถีการวิพากษ์วิจารณ์เป็นฐาน การเรียนแบบรวมหมู่ การเรียนจากธรรมชาติ การเรียนโดยใช้ศาสนธรรมเป็นแกนหลัก และการจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับปัญหาชุมชนท้องถิ่น ปรับแหล่งค้นคว้าให้เหมาะสม และใช้ฐานความรู้จากการวิจัยแบบท้องถิ่น ฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ฐานชุมชน ฐานทรัพยากร ฐานวัฒนธรรม และฐานเศรษฐกิจเพื่อการพัฒนาตนเองให้มากที่สุด

กระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้

แม้การได้มาซึ่งความรู้และภูมิปัญญาจะได้มาหลายทางแต่แกนกลางสำคัญ ในการแสวงหาความรู้และการแก้ปัญหา คือการใช้หลักของอริยสัจจ์ ได้แก่

- สืบค้นประเด็นปัญหาให้แน่ชัด
- สืบสาวหาสาเหตุที่แท้จริงแห่งปัญหานั้น ๆ
- สร้างจุดหมายใหม่ที่ต้องก้าว
- แสวงหาแนวทางในการบรรลุจุดหมาย

การสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย ต้องมีจุดเน้นที่การสอนต่อการแก้ปัญหาของท้องถิ่น หรือเอาท้องถิ่นเป็นฐาน และการบูรณาการภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาต่างชาติมาใช้อย่างเหมาะสม มีการเชื่อมโยงกระบวนการเรียนการสอนและการวิจัยเข้าด้วยกัน เพราะแท้จริงแล้วการเรียนรู้คือ การพัฒนาปัญญา และการพัฒนาปัญญาที่ได้ผลดี คือการใช้กระบวนการวิจัย

ในฐานะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน โดยเฉพาะการพระราชทานนาม “ราชภัฏ” และ “ตราสัญลักษณ์สถาบันราชภัฏ” จึงควรถือเป็นพันธกิจสำคัญที่จะต้องมุ่งศึกษาส่งเสริม และสืบสานภูมิปัญญาอันเนื่องมาจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวซึ่งมีอยู่มากมาย เพื่อก่อให้เกิดผลในการพัฒนา

คุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น โดยดำเนินการตามรอยพระยุคลบาทแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

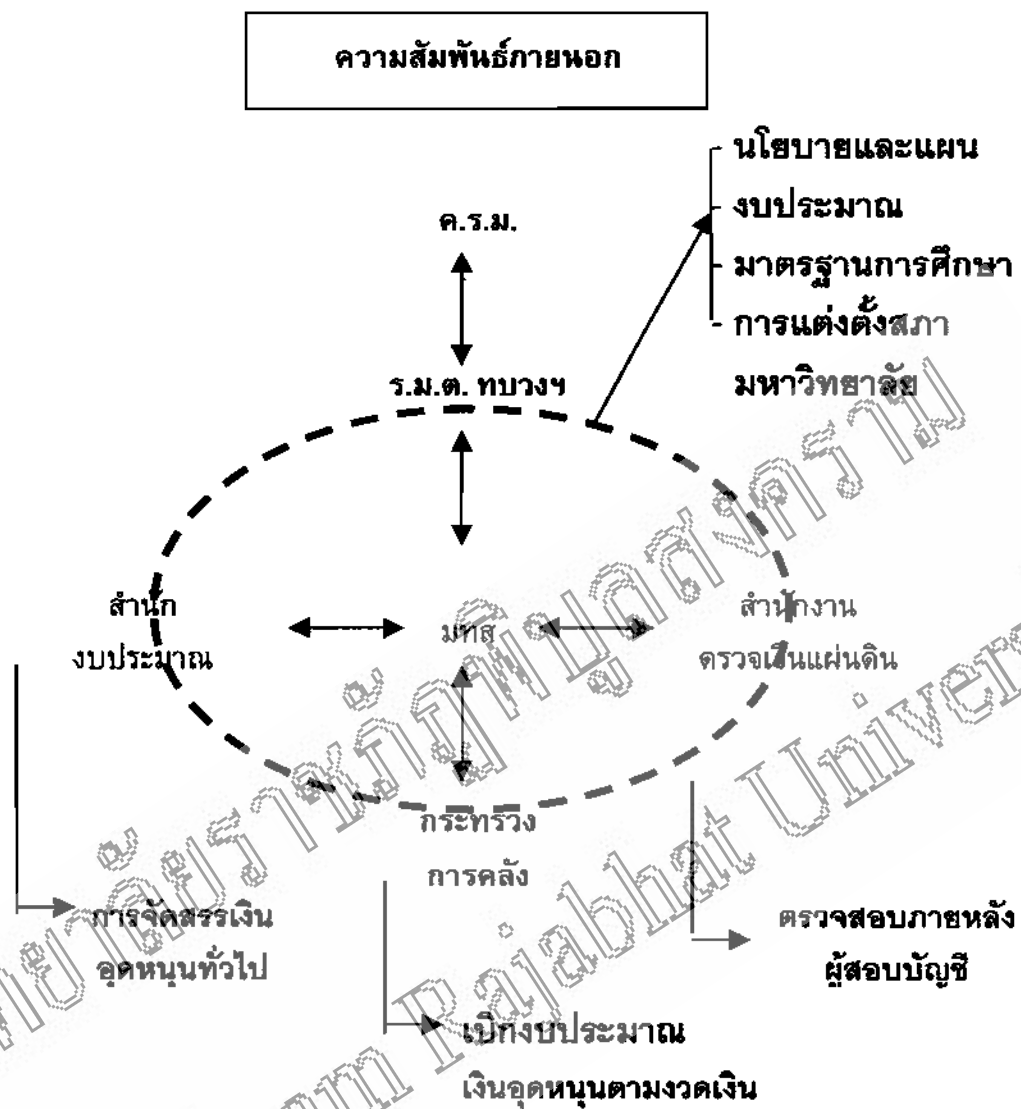
ข้อควรคำนึงที่สำคัญประการหนึ่งคือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทยซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น มิได้มีจำเพาะแต่ตัวเนื้อหาสาระของความรู้เท่านั้น แต่ยังประกอบด้วยจิตวิญญาณอันได้แก่ ความเชื่อ คุณค่า และความภาคภูมิใจผสมผสานอยู่ด้วย ดังนั้นในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ที่นำรากฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทยจะต้องสืบค้นให้ถึงซึ่งวิญญาณขององค์ความรู้นั้น ๆ ด้วย

เอกสารประกอบการพิจารณาพิจารณา

(ร่าง) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ (14 กุมภาพันธ์ 2543)

หลักการ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลมีความเป็นอิสระ คล่องตัวและมีประสิทธิภาพการดำเนินงานสูง โดยยึดหลักการปกครองตนเอง ให้การดำเนินการต่าง ๆ สิ้นสุดในระดับมหาวิทยาลัยมากที่สุด และให้มีการควบคุมจากหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น เป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจสูงสุด สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงคราม. (2543) ตั้งแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิ 2 ความสัมพันธ์ภายนอก

การจัดระบบบริหารงานภายในสิ้นสุดระดับสภามหาวิทยาลัย

1. จัดระบบและวางระเบียบการเงินและทรัพย์สิน
2. จัดระบบบริหารงานบุคคล
3. จัดระบบงานวิชาการ
4. จัดระบบและวางระเบียบการบริหารทั่วไป

ผลที่คาดหวัง

1. สามารถพัฒนาองค์กรและระบบงานที่เหมาะสมกับกิจการของมหาวิทยาลัย

2. ลดระเบียบข้อบังคับที่ผูกมัดมัดตัว ไม่เหมาะสมกับการบริหารมหาวิทยาลัย
3. ลดขั้นตอนการทำงาน
4. สามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และประหยัด
5. การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดคุณภาพและช่วยให้มหาวิทยาลัยกระทำการกิจ บรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ ได้สะดวกขึ้น

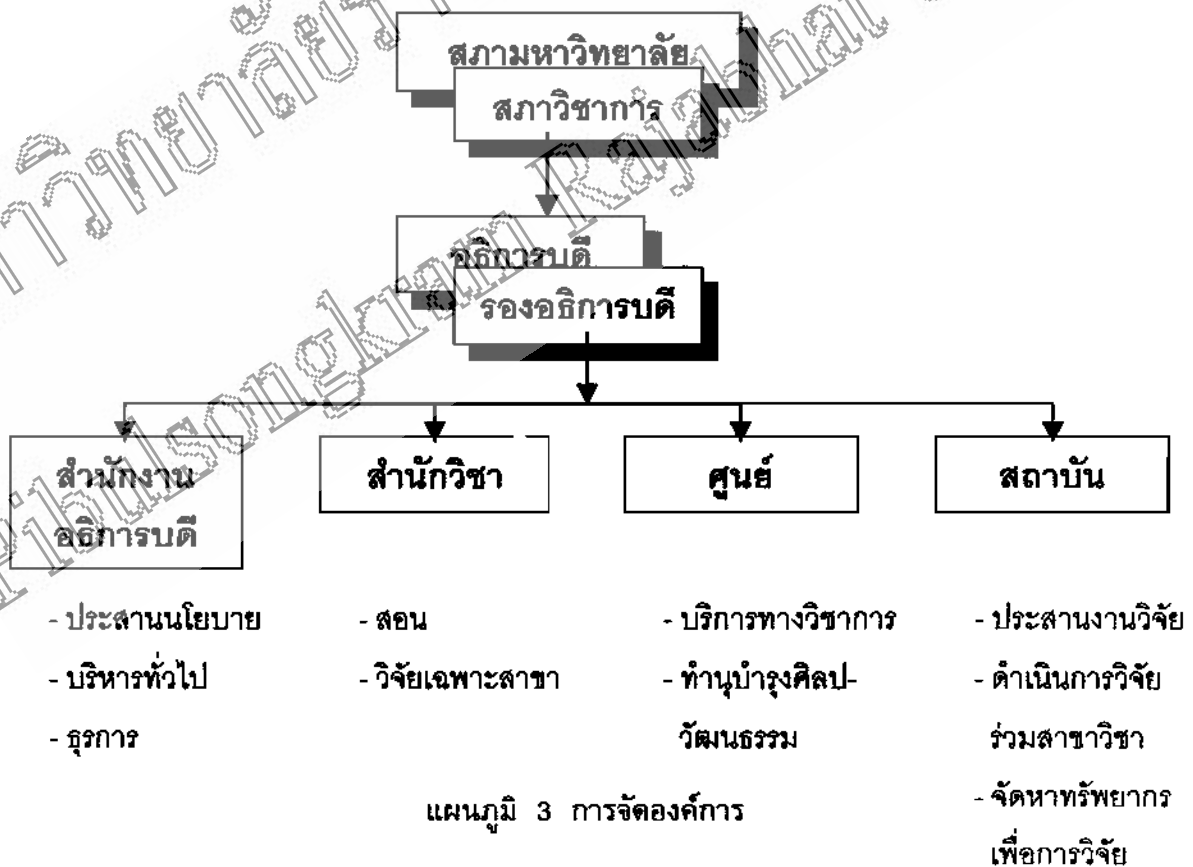
โครงสร้างการจัดองค์กร

1. โครงสร้างการบริหาร

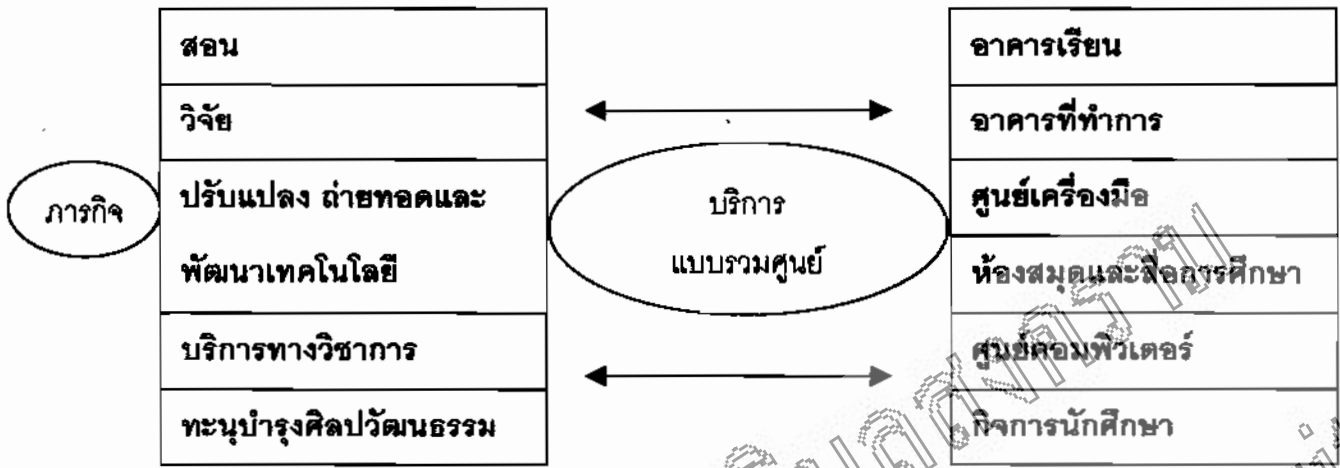
- กระทัดรัด มีประสิทธิภาพสูง
- ยึดหลักบริหารโดยองค์คณะบุคคล โดยมี สภามหาวิทยาลัยและสภาวิชาการ เป็นองค์กรสูงสุด
- ยึดหลักรวมบริการประสานภารกิจ
- ยึดหลักถ่ายโอนงานและร่วมทุนกับภาคเอกชน (Privatization and Joint Venture)

2. โครงสร้างทางวิชาการ

- จัดส่วนงานวิชาการเป็นสำนักวิชา สภาวิชาและสถานวิจัย
- จัดส่วนงานส่งเสริมวิชาการเป็นสถาบันและศูนย์



**รวมบริการ ประสานภารกิจ
มุ่งใช้ทรัพยากรและความชำนาญการร่วมกัน**



แผนภูมิ 4 รวมบริการ ประสานภารกิจ

**การถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชน
(PRIVATIZATION)**

**การจ้างเหมา
บริการ**

- ยามรักษาการ
- การรักษาความสะอาด
- การเก็บขยะ
- การดูแลสวน
- รถยนต์
- ออกแบบควบคุมงานก่อสร้าง
- การซ่อมบำรุง

**ให้ออกชนเช่า
ดำเนินการ**

- จำหน่ายอาหาร
- จำหน่ายสิ่งของเครื่องใช้
- บริการถ่ายเอกสาร
- ซักรีด
- ธนาคาร

**ร่วมทุน
(JOINT VENTURE)**

- ถือหุ้นบริษัท NTU - THAILAND
- ถือหุ้นบริษัทเอนิว
- ถือหุ้นบริษัท HYPER - MEDIA PUBLISHING
- ถือหุ้นบริษัทนครราชสีมาอินเตอร์เนท
- โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

แผนภูมิ 5 การถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชน

การงบประมาณและการเงิน

รายได้ของมหาวิทยาลัย :

1. เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้
2. เงินอุดหนุนและทรัพย์สินซึ่งมีผู้ให้แก่มหาวิทยาลัย
3. ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน และค่าบริการต่าง ๆ
4. รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุน และจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
5. รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุ
6. รายได้อื่น ๆ

เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

1. จัดทำคำขอโดยมีรายละเอียดตามโครงสร้างงบประมาณแบบแผนงาน
2. เมื่อผ่านการพิจารณาแล้ว จะได้รับจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grant)

ที่ไม่มีรายละเอียด (One Line Item) ซึ่งจะมีการตรวจสอบภายหลัง (Post Auditing)

การบริหารงบประมาณ

1. นำเงินอุดหนุนที่ได้รับรวมกับรายได้อื่น จัดทำเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี
2. ใช้จ่ายได้ตามระเบียบการเงินของ มทส. ที่ออกโดยสภา มทส.
3. สิ้นสุดในระดับมหาวิทยาลัย
4. สามารถนำเงินที่ยังไม่ถึงคราวจ่ายหรือเงินสะสมไปลงทุนหรือหาผลประโยชน์ได้

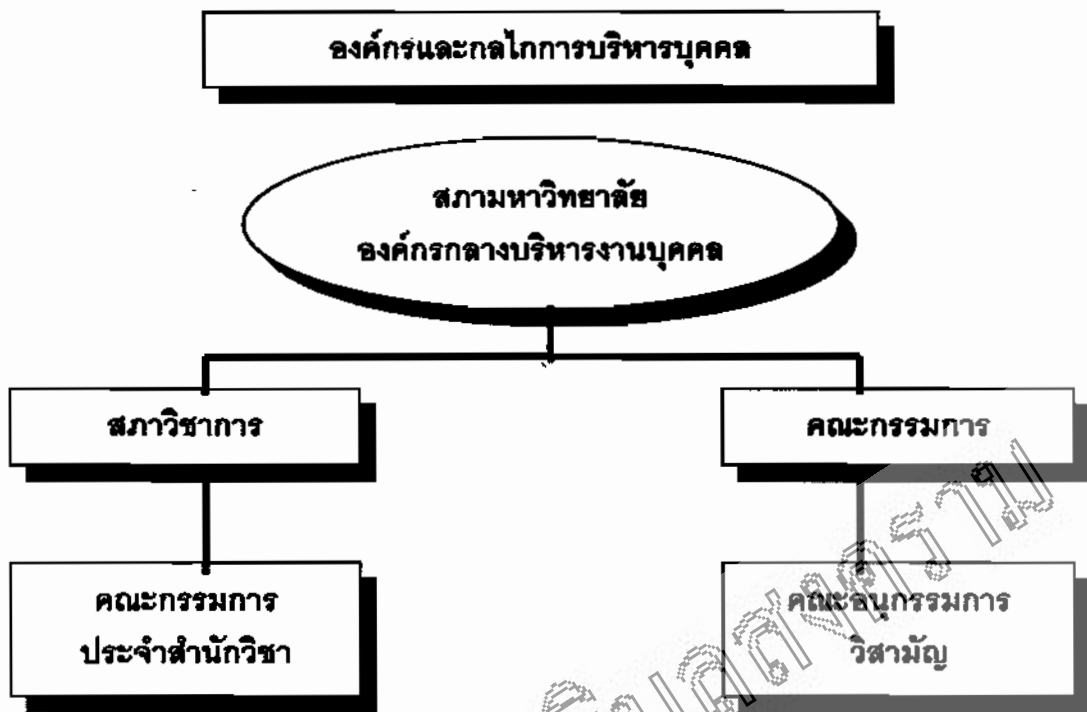
(ตามระเบียบการเงินของ มทส.)

การตรวจสอบ

1. มีหน่วยตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่อสภา มทส.
2. ต้องส่งรายงานการเงินให้ สดง. ตรวจสอบและรับรองภายใน 3 เดือน นับแต่สิ้นปีงบประมาณ

หลักการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1. สอดคล้องกับลักษณะงานและเอื้ออำนวยต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย ในฐานะหน่วยงานทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง
2. ยึดระบบคุณธรรม (Merit System)
3. เข้ายาก ออกง่าย
4. แข่งขันกับการจ้างในตลาดแรงงาน



แผนภูมิ 6 องค์การและกลไกการบริหารบุคคล

การบริหารงานบุคคล มทส.

สถานะภาพของบุคลากร

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานของรัฐ ไม่เป็นข้าราชการและไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานและประกันสังคม

2. มีระบบบริหารงานบุคคลที่เป็นของตนเอง โดยอาศัย พรบ. มทส. พ.ศ.2533 การสรรหาคัดเลือกและทดลองปฏิบัติงาน

1. ใช้กระบวนการที่เป็นระบบเปิด และพิถีพิถัน

2. ใช้ระบบสัญญาจ้าง ก่อนได้สถานะภาพการเป็นพนักงานประจำ

- 3 + 2 ปี สายวิชาการ

- 2 ปี สายปฏิบัติการ

- กำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานให้ยาวพอที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานได้จริงจัง

- มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดอายุงาน

การออกจากงาน

พนักงานพ้นสภาพเมื่อตาย ลาออก สิ้นสุดสัญญา ทำผิดวินัยร้ายแรง ได้รับโทษจำคุก และครบเกษียณอายุ หรือให้ออกจากงานโดยไม่ถือเป็นความผิด ได้แก่

1. ยุบเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน
2. ป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้
3. บกพร่องหรือประพฤติคนไม่เหมาะสม
4. ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีติดต่อกัน 3 ปี (ยกเว้นเงินเดือนเต็มขั้น)
5. ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

เงินเดือน

1. สายปฏิบัติการ
ประมาณ 1.5 เท่า ของราชการ
2. สายวิชาการ
ประมาณ 2 เท่า ของราชการ

สวัสดิการ

1. ใช้ระบบเงินสำรองเลี้ยงชีพแบบบำนาญ - บำนาญ
2. เน้นสวัสดิการเสริมงานวิชาการเป็นพิเศษ เช่น
 - การเพิ่มพูนความรู้ (Sabbatical)
 - การให้บริการวิชาการ (Consultancy)
3. เน้นการให้บริการสวัสดิการจากสังคมมากกว่าการจัดเอง

ราช พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ (17 กันยายน 2546)

ให้สถาบันราชภัฏที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 มีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัตินี้

ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิซิงบประมาณไม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัตินี้

ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้

การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุง ศิลปะ และวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริม วิทยฐานะครู

ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
 2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
 3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติ
 4. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิต และพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
 5. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน และ องค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
 6. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้ เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
 7. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการ ปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ให้มีคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย มีอำนาจ และหน้าที่ ดังนี้
1. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยและของอธิการบดี โดย รับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยและของอธิการบดี
 2. รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย และของ อธิการบดีพร้อมความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัยทุกปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุพรรณ เชนครินทร์ (2531 : ภาคผนวก) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ในด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับ นับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการ ปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 420 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยกระตุ้น โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางและที่คาดหวังว่าควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยจำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่คาดหวังว่าจะเป็นอยู่ในระดับกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับด้านสภาพการทำงาน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่คาดหวังว่าควรจะเป็นของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยกระตุ้นที่มีเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแยกได้ดังนี้ เพศโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วุฒิทางการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ที่มีเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันแยกได้ดังนี้ เพศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว วุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีความแตกต่างกัน

เพ็ญ กิจระการ (2532 : 1 – 8) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาไทยและอเมริกันในระดับอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 5 ของความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาไทยและอเมริกันในระดับอุดมศึกษา องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ งานที่ทำในปัจจุบัน รายได้ปัจจุบัน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือ เงินเดือน ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. นักเทคโนโลยีทางการศึกษาอเมริกันมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่านักเทคโนโลยีทางการศึกษาไทยโดยส่วนรวม
2. ตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการพิจารณางบประมาณ การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน และการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาทั้งไทยและอเมริกัน
3. เมื่อนักเทคโนโลยีทางการศึกษามีประสบการณ์การทำงานในระดับอุดมศึกษามากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
4. นักเทคโนโลยีทางการศึกษาชายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางต่อรายได้ปัจจุบัน นักเทคโนโลยีทางการศึกษาหญิงมีความพึงพอใจน้อยกว่า แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. การมีงานสอน วุฒิ และการได้รับงบประมาณทำโครงการพิเศษไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาอเมริกัน

สาโรช ไสยสมบัติ (2534 : 88 – 89) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหารโรงเรียน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและสถานภาพทางสังคม ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพในการทำงาน ครู อาจารย์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ธำรง นครรัตน์ชัย (2535 : 78 – 90) ได้ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาค 7 พบว่า

1. พนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาค 7 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและจำแนกแต่ละองค์ประกอบ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ องค์ประกอบด้านที่ทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ

2. พนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาค 7 ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและองค์ประกอบ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนในองค์ประกอบด้าน

ที่ทำงาน พนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาค 7 มีตำแหน่งต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาค 7 เพศชาย ความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง ทั้งโดยส่วนรวมและในองค์ประกอบด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการเลื่อนเงินเดือน และด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนองค์ประกอบด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านที่ทำงาน พนักงานชายและหญิงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาค 7 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในองค์ประกอบด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงาน ส่วนในด้านเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และด้านเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ศิริ ศุภศักดิ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการคณบดีสภาอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการคณบดีสภาอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบความล้มเหลวระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับปานกลาง เก้าองค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครอง เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุริยา พุ่มพวง (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจุบันงานที่ทำปัจจุบัน รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อนร่วมงาน และที่ทำงานโดยพิจารณาตามตัวแปรเงินเดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งและอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงและปรับปรุงมาจากเครื่องมือของ แฮทฟิลด์ และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman) ตามวิธีของออสกู๊ด (Osgood) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าปัจจัยที่ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในปัจจัยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในปัจจุบันงานที่ทำในปัจจุบัน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และที่ทำงาน

สมัย เปลี่ยนเคซา (2537 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์เบอร์ก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานนอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สำหรับในปัจจัยค้ำจุน พบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้

2. งานวิจัยต่างประเทศ

คริสตี้ (Christy, 1991 : 160) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้นำทางด้านการศึกษาและการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผนและการเตรียมการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากร และกรณีตัวอย่างที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและ ควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีเนื้อหา 5 บท เป็นงานวิจัย แนวโน้มการประยุกต์และเลือกทางเลือกที่ควรปฏิบัติ

โอซูเกะ (Osuke, 1991 : 4169 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเดาโกต้า ดอนใต้ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาทั้ง 2 ด้าน คือ งานที่ทำ และความสำเร็จในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดจากนโยบายของผู้บริหาร เงินเดือนค่า ผลประโยชน์และค่าตอบแทนไม่เพียงพอ

2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ งานส่วนตัว การสอนส่วนตัว ความรับผิดชอบในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การนิเทศของผู้บริหาร สถานภาพทางด้านอาชีพ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว สิทธิในการตัดสินใจ และสมรรถภาพทางด้านเทคนิค

มาเธอสัน (Matheson, 1992 : 4167 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบ การยอมรับด้านความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในเมืองซานดิเอโก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร แรงจูงใจ และลักษณะอื่น ๆ ในการบริหารงาน พบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับต่ำในหลาย ๆ ตัวแปร เช่น ทางด้านเอกภาพในการทำงาน ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้นิเทศหรือจาก ผู้บริหารอื่น ๆ การติดต่อ

สื่อสาร การมีภาระหน้าที่มากเกินไป การแสดงความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มความไม่พึงพอใจของการติดต่อสื่อสารในท้องถิ่น

ผลการวิจัยปรากฏว่า ตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โดยอาจารย์ใหญ่จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่า อาจารย์ใหญ่จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า

กรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

