



บทที่ 2

Workforce อนาคต!

* เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัยฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่หนึ่ง กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในงาน ตอนที่สอง กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ตอนที่สาม กล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และ ตอนที่สี่ กล่าวถึงประวัติสถาบันอุดมศึกษา และการบริหารงานบุคลากรสายสัมพันธ์ทั้ง 4 สถาบัน โดยสังเขป

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

คำว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) นี้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างต่าง ๆ กันซึ่ง เป็นเรื่อง เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ (Human Need) แต่โดยทั่วไปแล้วมีความหมายคล้ายคลึงและใกล้เคียงกัน

✓ กู๊ด (Good, 1977 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ระดับความพอใจซึ่ง เป็นผลมาจากความพอใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพ และสภาพของงานนั้น

✓ ครีเวอร์ (Drever, 1972 : 256) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเป็นความรู้สึกชั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้นโดยแรงกระตุ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

✓ วรูม (Vroom, 1964 : 99) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หรือทัศนคติในงานเป็นคำที่สามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำ ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และ ทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจในงานนั้น

✓ แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965 : 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึงความสุข ความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขที่ได้รับ

จากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ ซีคอร์ด และแบคแมน (Secord and Backman, 1964 : 391) ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการบุคลากรในองค์กร บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่สำเร็จ บางคนพอใจเพราะลักษณะการปฏิบัติงาน แต่บางคนพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

โยเกอร์ และคนอื่น ๆ (Yoder and Others, 1953 : 6) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำก็เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางค่าน้ำใจและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

เฟรนช์ (French, 1964 : 28 - 29) กล่าวว่า คนจะเกิดความพึงพอใจได้ ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งงานที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ซึ่งในเรื่องความพึงพอใจในงาน เนื่องจากสถานภาพของงานดีนี้ นิวคัมเมอร์ (Newcomer, 1955 : 12) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารไว้ว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารนั้นเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ที่ท้าทายต่อสติปัญญา และมีความพอใจรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานและสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งงานนั้น ๆ

บลัม และเนย์เลอร์ (Blum and Naylor, 1968 : 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงาน และปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มีรูปภาพและความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่ และอื่น ๆ อีก

มอร์ส (Morse, 1953 : 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้าความตึงเครียดมากจะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดก็ตามที่ความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะลดลง ซึ่งเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ไอแวนเซวิช และดอนเนลลี (Ivancevich and Donnelly, 1968 : 172) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้สั้น ๆ ว่า เป็นความคิดเห็นของพนักงานที่นิยมชมชื่นงานที่เขากำลังกระทำอยู่ และฮูลิน (Hulin, 1966 : 185) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจที่แปลกออกไปคือ ความพึงพอใจในงานจะต้องพิจารณาตัดสินจากความรู้สึกของพนักงานที่ตอบสนองต่อสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของงาน และนอกจากจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในปัจจุบันแล้ว ความรู้สึกเหล่านี้ยังเป็น เรื่องของความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนคาดหวังกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นการหาทางเลือกของพนักงานอื่นด้วย

จากความหมายของความพึงพอใจในงานดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเป็นเรื่อง เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ความต้องการทางจิตวิทยาที่สนองตอบต่อองค์ประกอบ และสิ่งต่าง ๆ ที่ได้มาจากการทำงานและปฏิบัติงานซึ่งยอมรับกับสิ่งนั้น

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน และปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานและสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ดังนั้น สภาพการทำงานและการสร้างแรงจูงใจหรือการให้สิ่งจูงใจที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น การศึกษาถึงความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างหนึ่งของมนุษย์ ส่วนใหญ่มักจะนำเอาการวิเคราะห์ทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ (Human Motivation) มาใช้ (Parsons, 1960 : 18) ทฤษฎีการจูงใจที่ใช้กันโดยทั่วไป เริ่มตั้งแต่ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นที่เสนอของมาสโลว์ (Maslow, 1954 : 72 - 74) 5 ประการคือ

1. ความต้องการของร่างกาย เป็นความต้องการขั้นมูลฐานในสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ อากาศ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และอื่น ๆ
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการที่ต่อเนื่อง หลังจากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการบำบัดเพียงพอแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ปรารถนาจะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อตนเอง

การวิจัย

3. ความต้องการพวกพ้อง เป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ตลอดจนต้องการความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนทั้งหลาย รวมถึงความต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ และความสามารถ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากอยากเป็น อยากจะได้ และพยายามเสาะแสวงหาให้ได้ เพื่อจะได้รับยกย่อง เป็นบุคคลพิเศษ

แนวความคิดเรื่องการวิจัยของมาสโลว์นั้น บุคคลจะมีระดับของความพอใจไปตามระดับความต้องการของตนตั้งแต่ขั้นต่ำสุด จนถึงขั้นสูงสุด ซึ่ง พรีน และ สเวตลิก (Prien and Svealik, 1967 : 30) ได้ดัดแปลงไปอธิบายการทำงานว่าตามความคิดดั้งเดิมนั้นถือว่า มนุษย์ทำงานเพียงเพื่อต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดได้เท่านั้น ดังนั้นเรื่องของงานก็คือเรื่องของลักษณะของงาน หรือการให้รางวัล เป็นสำคัญนั่นเอง

กิเซลลิ และบราวน์ (Ghiselli and Brown, 1965 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีอยู่ 5 ประการคือ

1. ระดับอาชีพ หมายถึงสถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สถานะทางสังคมและสภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องตกอยู่ในสภาพที่ดี เหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นเวลานานถ้าได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้อื่นก็จะเป็นที่พอใจ

3. อายุที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และระหว่าง 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงินได้แก่รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงานซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

นอกจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานอีกหลายประการ เช่น สภาพการทำงานที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนอุปสรรคในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะแก่การปฏิบัติงาน และนโยบายดำเนินงานของ

องค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2513 : 20) ซึ่งบาร์นาร์ด (Barnard, 1966 : 142) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ปฏิบัติงาน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน
2. โอกาสของบุคคลที่ไปเกี่ยวกับวัตถุ หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว และโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่มีอำนาจกว่าเดิม
3. สภาพทางกายอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัตถุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่พอใจของทุกคน
4. ผลประโยชน์ของอุดมคติ เป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก เช่น การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สนองอุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและความพอใจ
5. ความดีความชอบในทางสังคม หมายถึง การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานนั้น ๆ
6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากร เคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทัศนคติของบุคลากร ช่วยให้ผู้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
7. โอกาสของการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานทุกชนิด ซึ่งหน่วยงานจัดขึ้น จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน ซึ่งจะร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในงานที่มีชื่อเสียง ซึ่งให้รายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจและไม่พอใจในงานมากที่สุด และนำไปใช้กันอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีปัจจัย 2 ประการ หรือทฤษฎีองค์ประกอบ (Two - Factor Theory) ของ เฮอร์สเบิร์ก และคณะ (Herzberg and Others, 1959 : 115) ซึ่งเฮอร์สเบิร์ก ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับงานของวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทแห่งหนึ่งในใจกลาง เมืองและชานเมืองพิตส์เบิร์ก ในประเทศ

สหรัฐอเมริกา ซึ่งได้พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในงานมากที่สุด มี 5 ประการ ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation) ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือของคนทั่วไป
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานมี 11 ประการ ซึ่งเรียกว่าปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ได้แก่

1. เงินเดือน
2. โอกาสได้รับความก้าวหน้า
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. สถานภาพ
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง
8. นโยบายและการบริหาร
9. เงื่อนไขการทำงาน
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
11. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน

นอกจากเฮอรัลด์ เบิร์กและคณะ เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่นี้แล้ว พวกเขายังได้พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในงาน หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานจะมีผล เป็นไปในลักษณะทางตรง คือการขาดปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในงานมีปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งก็ไม่ได้นำไปสู่ความไม่พอใจในงานแต่อย่างใด จากทฤษฎีของเฮอรัลด์ เบิร์กและคณะดังกล่าว ได้มีผู้นำทฤษฎีของเขาไปทดสอบความเชื่อได้หรือไม่ได้ ซึ่ง อีแวน (Evans, 1970 : 32) ได้ตรวจสอบความเชื่อถือได้ของทฤษฎีและได้ข้อสรุปสี่ประการคือ ประการที่หนึ่ง ทฤษฎีของเฮอรัลด์ เบิร์ก เป็นทฤษฎีที่เน้นถึงระเบียบวิธีเป็นสำคัญ ประการที่สอง คือทฤษฎีของเฮอรัลด์ เบิร์กสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์และยังให้ความ

สำคัญในเรื่องของความพอใจในงานได้อย่างเพียงพอ ประการที่สาม โดยส่วนรวมแล้ว ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของ เงินเดือนน้อยเกินไป และประการที่สี่ ทฤษฎีได้ให้ความสำคัญระหว่างบุคคลน้อยเกินไป

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 403 - 407) ได้กล่าวว่าคุณปฏิบัติงานมีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานคือความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ความเสมอภาคของคนในองค์กร ความนุ่มนวลและแนบเนียนระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน นอกจากนี้ ชิง (Chung, 1972 : 31) ได้ศึกษาถึงความสำคัญขององค์ประกอบที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมององค์ประกอบหลายประการที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน กล่าวไว้

๓ / คูเปอร์ (Cooper, 1958 : 31) ได้เสนอความเห็นว่าคุณต้องการของบุคลากรในองค์กรมีหลายประการ ได้แก่

1. ต้องการงานที่ตนสนใจ
2. ต้องการอุปกรณที่จำเป็นสำหรับการทำงาน
3. ต้องการค่าจ้าง เงินเดือนที่ยุติธรรม
4. ต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ต้องการความสะดวกในการไป - กลับรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ต้องการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือ เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์, 2523 : 1 - 2) ได้กล่าวถึงเรื่องความพึงพอใจในงานว่าในการบริหารใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทางคือวิสัยทัศน์ของหน่วยงานนั้นได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งหวังให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวกับ

1. ด้านการจัดระบบขององค์กร ถ้าหากองค์กรใดมีระบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ ผู้มีวิชาชีพ มีความสามารถ ความพึงพอใจจะสูง มีขั้นตอนระเบียบวิธีการมาก ความพึงพอใจจะต่ำ มีการแบ่งลำดับมาก ความพึงพอใจจะต่ำ
2. ด้านการบริหารงานทั่วไป สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับภายในกิจการของงานนั้น ๆ โดยตรง
3. ด้านจิตวิทยา สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือความต้องการความสัมฤทธิ์ผลในหน้าที่การงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ หรือสิ่งจูงใจ เพื่อให้คนเกิดความพึงพอใจในงานและปฏิบัติงาน อย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่มีปัจจัยหลายประการที่เป็นองค์ประกอบซึ่งได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ นั้น เบลนิก และคนอื่น ๆ (Zelevnik and Others, 1958 : 40) ได้รวบรวมจำแนกเป็นทฤษฎีการให้รางวัล ซึ่งมีอยู่เพียง 2 ประการเท่านั้น คือ

1. รางวัลภายนอก ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพของงานที่น่าสนใจ การจัดองค์การ และการจัดการสภาพของการปฏิบัติงาน ตลอดจนนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน
2. รางวัลภายใน เป็นรางวัลที่ปฏิบัติได้รับจากกลุ่มผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ ฯลฯ

จากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวมาซึ่งมีผลต่อความพอใจในงาน และไม่พอใจในงานนั้น แต่ไม่มีผู้ใดให้ลำดับความสำคัญที่แท้จริง หรือกำหนดชัดเจนลงไปว่าองค์ประกอบใดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด และองค์ประกอบใดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญน้อยที่สุด เพราะองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและตัวแปรต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้นมีมากมายทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม และการศึกษา แต่งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาโดยตรงยังไม่เคยมีผู้ใดศึกษาหรือวิจัยโดยเฉพาะ ในวงการศึกษานี้ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงานของอาจารย์หรือผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีทั้งในประเทศและต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ

อวาเวียน (Avakian, 1971 : 1765 A) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของทฤษฎีเฮอรัลด์ เบิร์ก กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในนิวยอร์ก 4 แห่ง ๆ ละ 50 คน พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงานได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

เวเลซ (Velez, 1973 : 9970 A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกของงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้นปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในเมืองโคลัมเบีย องค์ประกอบของงานภายนอก ได้แก่ สภาพทางกายในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน และความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบภายนอกที่ผู้นปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่พอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้า และผู้นปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แจคสัน (Jackson, 1975 : 7560 A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์ประกอบของ เฮอรัลด์ เบิร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า ผลการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของ เฮอรัลด์ เบิร์กที่ว่า ผู้นปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน แต่

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยค่าจูนก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนใหญ่นำมาซึ่งปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

โอเพนชอว์ (Openshaw, 1980 : 2470 - 2471 A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา : การประยุกต์ทฤษฎีของ เฮอร์ตสเบิร์ก ในสถาบันอุดมศึกษา จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวและตำแหน่งงาน โดยสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร 61 คน และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจอร์เจีย ผลการวิจัยปรากฏว่า ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอร์ตสเบิร์ก คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนต่างก็เป็นองค์ประกอบขั้นต้นสำหรับความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยค่าจูนเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค่าจูนต่างก็เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจได้ทั้งสิ้น ส่วนในด้านการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานนั้น ผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในทุก ๆ ด้าน

โสภณ สุกสวัสดิ์ (Sudsawad, 1980 : 964 A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย เลือกศึกษามหาวิทยาลัย 2 แห่งคือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุดมุ่งหมายคือศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีของ เฮอร์ตสเบิร์ก ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. องค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในงานของอาจารย์ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และอัตราเงินเดือน ส่วนองค์ประกอบของความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน และเงื่อนไขในการทำงาน
2. เงินเดือนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอายุ ระยะเวลาที่ทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งวิชาการ โดยอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปหรือมากกว่ามีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนน้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 41 ปีลงไป อาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์และอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนมากกว่าอาจารย์กลุ่มอื่น ๆ
3. เงื่อนไขในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานภาพการสมรส และตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์โสดมีความพอใจในเงื่อนไขการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่แต่งงานแล้ว รองศาสตราจารย์มีความไม่พึงพอใจในงาน



ในเรื่องเงื่อนไขการทำงานมากกว่าอาจารย์กลุ่มอื่น

4. ผลการเปรียบเทียบดังกล่าวตามทฤษฎีของ เฮอส์ เบิร์กนั้นสนับสนุนทฤษฎีของ เฮอส์ เบิร์ก แต่มีความแตกต่างกันบ้าง อันเนื่องมาจากวัฒนธรรม ประเพณี อาชีพ และกลุ่ม ประชากร

เบอร์ (Burr, 1981 : 3794 A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร ในวิทยาลัย ชุมชนฟลอริดา และมหาวิทยาลัย : การประยุกต์ทฤษฎีจิตใจ - คำจุน ของเฮอส์ เบิร์ก วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจิตใจ - คำจุนของ เฮอส์ เบิร์กกับทัศนคติของงานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีของ เฮอส์ เบิร์กกับตำแหน่งผู้บริหารตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้บริหารในระดับกลางในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่าสนับสนุนทฤษฎีของ เฮอส์ เบิร์ก คือปัจจัยจิตใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัย คำจุนอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารทั้ง 3 ตำแหน่งพึงพอใจในปัจจัยจิตใจมากกว่าปัจจัยคำจุน เรียงลำดับความพึงพอใจได้ดังนี้ สัมฤทธิผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวและเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภทแล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัยและภายในวิทยาลัย

เบคเนอร์ (Bednar, 1981 : 4260 A) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้อาจารย์ในวิทยาลัยต่าง ๆ 14 แห่งในโอคลาโฮมา จำนวน 300 คน การวิจัยนี้ได้ศึกษาองค์ประกอบทุกด้านของความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและการเลื่อนขั้น นำมาเปรียบเทียบกับสถานภาพการสมรส ครอบครัว เพื่อน และการดำเนินชีวิต ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนตัวในทางบวก และความพึงพอใจในงานด้านใดด้านหนึ่ง

ก็มีผลให้เกิดความพึงพอใจในค่านอื่น ๆ ด้วย และพบอีกว่าเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

คลีเมนต์ (Clements, 1983 : 2567 A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอกกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่า ตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน 8 ประการ และสถานการณ์ส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาจำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่าองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสการก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานในเรื่องค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในงานในเรื่องโอกาสการก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

เดวิส (Davis, 1983 : 2175 A) ได้ทำการวิจัยเรื่องทฤษฎีความพึงพอใจในงานของเฮอรัลด์เบิร์ก : การทดสอบซ้ำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประยุกต์ทฤษฎีของเฮอรัลด์เบิร์กในเรื่องความพึงพอใจในงานกับผู้บริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของเฮอรัลด์เบิร์กไปประยุกต์กับผู้บริหารการศึกษาจำนวน 100 คน ผลการวิจัยปรากฏว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานของผู้บริหารการศึกษา และผู้วิจัยเสนอแนะว่าทฤษฎีของเฮอรัลด์เบิร์ก ยังเป็นที่น่าสงสัยว่าควรจะนำมาใช้กับผู้บริหารการศึกษาได้หรือไม่

อเกิล (Ageel, 1983 : 2836A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยอัมมา เมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยอัมมา และ

หาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวกับความพึงพอใจในงาน โดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ซึ่งแบบสอบถามในสถานภาพและข้อมูลส่วนตัว ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามของสมิท (Smith) ที่เรียกว่า Job Description Index มาใช้ ตัวอย่างเช่น อะไรเป็นเหตุให้เลิกทำงานดังกล่าว และจะคงทำงานต่อไปหรือไม่ เพราะเหตุใด และองค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจคืออะไร ส่วนการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบของเฮอริสเบิร์ก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเป็นในทางตรงข้ามกับทฤษฎีของเฮอริสเบิร์ก คือปัจจัยจูงใจมีความสอดคล้องกับความไม่พึงพอใจในงาน ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนมีความสอดคล้องกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการขยายตัวในด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างรวดเร็วในประเทศพัฒนา เป็นเหตุให้คนหันไปสนใจในปัจจัยค้ำจุนมากกว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น รางวัลในการทำงาน เป็นต้น

งานวิจัยในประเทศ

พ.ศ. 2518 จารุวรรณ เสวกรวรรณ ได้สำรวจความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผู้ตรวจการในโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร 21 แห่ง จำนวน 315 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลระหว่างพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงานกับโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงาน พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปกับ 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี กับ 1 - 5 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปกับ 6 - 10 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน

พ.ศ. 2518 ปรานี อารยะศาสตร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 163 คน ทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ได้แกทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุนของเฮอริสเบิร์ก ปรากฏว่าความพึงพอใจ

ในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน ผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูง รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ปรากฏว่าเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำ สูงขึ้นมาได้แก่สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

พ.ศ. 2519 สุภรณ์ ศรีพหล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของเฮอส์เบิร์ก คืออาจารย์มีความพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อปัจจัยทั้งหมด ปรากฏว่าความพึงพอใจอันดับ 1 และอันดับ 2 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและลักษณะของงาน และเมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างแล้ว ปรากฏว่าปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด

พ.ศ. 2521 นันทนา กบิลกาญจน์ และคณะ ได้ศึกษาสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่าสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แก่ สวัสดิการในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การยอมรับในสังคม โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่งหวังหรืออุดมคติในการทำงานของอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

พ.ศ. 2521 สาสด จริยวิธานนท์ ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 120 คน โดยใช้องค์ประกอบ 10 ประการ จากทฤษฎีของเฮอส์เบิร์ก ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานของสถาบัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ เงินเดือน สถานภาพของวิชาชีพ การบังคับบัญชา สวัสดิการ สภาพการทำงานและลักษณะของงาน ผลการวิจัยปรากฏว่าอาจารย์ใน NIDA มีความพอใจในงานในระดับปานกลาง ในบรรดาคำตอบประกอบ 10 ประการดังกล่าว อาจารย์มีความพึงพอใจในเรื่องสถานภาพของวิชาชีพ ส่วนองค์ประกอบที่พอใจน้อยที่สุด ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ระดับการศึกษาของอาจารย์มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

พ.ศ. 2523 ประพจน์ นันทรามาศ ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จำนวน 227 คน โดยใช้ทฤษฎีจูงใจค้ำจุนของเฟรดเคอริค เฮอส์เบิร์ก เป็นแนวทางในการวิจัย ผลการวิจัยปรากฏว่าอาจารย์ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สอดคล้องกันในลำดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้า และสามลำดับสุดท้ายได้แก่ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน อาจารย์ กลุ่มที่มีความพึงพอใจและกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันทุกองค์ประกอบ

พ.ศ. 2523 ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสงขลา ผลการศึกษาปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พบว่า อาจารย์วิทยาเขตหลักมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าในวิทยาเขตสาขา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอาจารย์ในวิทยาเขตสาขาที่มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์และเงื่อนไขการทำงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตหลัก อาจารย์วิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านการเลื่อนตำแหน่ง คำนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านเงื่อนไขการทำงาน อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในความสัมพันธ์และสภาพของงาน

พ.ศ. 2523 เวศ ศรีละมุด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีผู้นำลักษณะแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ผลปรากฏว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ชอบ ลักษณะของงาน ฐานะของอาชีพและความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ

พ.ศ. 2523 สุพิศรา เพชรมณี ได้วิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความต้องการของลูกจ้างในองค์การรัฐภาค และองค์การเอกชน โดยสุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ของกรมประชาสัมพันธ์ และบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด จำนวนแห่งละ 100 คน ผลการวิจัย

ปรากฏว่าความต้องการของพนักงานในองค์การธุรกิจ และข้าราชการในองค์การรัฐบาลที่มี
 คอปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ทั้งสองกลุ่มไม่มีความเห็นวาระ
 ใดจะเป็นปัจจัยที่สำคัญ และจำเป็นที่สุดในชีวิตการทำงาน แต่ต้องการหัวหน้างานที่ดีเป็น
 ลำดับแรก รองลงมาคือโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ที่มีตำแหน่งความรับผิดชอบ
 ซอบต่างกัน คือระดับเสมียนพนักงาน และระดับหัวหน้าแผนก มีทัศนคติคอปัจจัยที่สำคัญและ
 จำเป็นต่อชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และทัศนคติคอปัจจัยสำคัญและจำเป็นในชีวิตการทำงาน
 มีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส

พ.ศ. 2525 พิศต หนูเจริญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติ
 งานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการสาย ก. สาย
 อาจารย์ สาย ข. คือสายบริการวิชาการ และสาย ค. คือสายบริหารและธุรการ ใน
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยปรากฏว่าข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มี
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน
 แล้ว ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 จำแนกตามสายงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ประวัติสถาบันอุดมศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้วิวัฒนาการมาจากโรงเรียนข้าราชการพลเรือนใน
 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งโรงเรียนนี้มีกำเนิดมาจากโรงเรียนมหาด
 เล็ก โดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงสถาปนาขึ้นเป็นจุฬาลงกรณ์มหา
 วิทยาลัย เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2459 เพื่อเป็นอนุสรณ์แด่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า
 เจ้าอยู่หัว โดยขึ้นอยู่กักระทรวงธรรมการ ให้เสนาบดีกระทรวงธรรมการเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ
 การศึกษาทั่วไป จุดมุ่งหมายเมื่อแรกตั้งนั้นเพื่อฝึกหัดเข้ารับราชการทุกกระทรวงทบวง
 กรม จึงจัดการเรียนการสอนคณะต่าง ๆ 4 คณะ ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ คณะรัฐประ
 ศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ และอักษรศาสตร์

ต่อมาภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 รัฐบาลได้ตั้งมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์และการเมือง มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัย
ศิลปากรขึ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยเหล่านี้สังกัดกระทรวงต่าง ๆ กัน เป็นการไม่สะดวกแก่การประสาน
งาน ในปี พ.ศ. 2501 รัฐบาลซึ่งมี พลเอก จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรีจึงได้แก้
ไขเรื่องนี้โดยตราพระราชบัญญัติสภาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2502 ขึ้น ใช้อบังคับในส่วนที่เกี่ยว
กับมหาวิทยาลัย และให้โอนมหาวิทยาลัยทุกแห่งไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปัจจุบันจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัยอยู่ในสังกัดของทบวงมหาวิทยาลัยเป็นนิติบุคคล ในความควบคุมดูแลของสภาจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ประกอบด้วยคณะต่าง ๆ 16 คณะ สถาบัน/สำนัก 12 สถาบัน สถาบันสมทบ 2 สถาบัน

การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานภายในของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อธิการบดี เป็นผู้บังคับบัญชาและรับ
นิคมอบสูงสุดของมหาวิทยาลัย โดยมีรองอธิการบดี ทำหน้าที่รับนิคมอบ และช่วยเหลืออธิการบดีใน
กิจการต่าง ๆ ที่อธิการบดีมอบหมาย และเลขาธิการ เป็นผู้ประสานงานและควบคุมตรวจตรากิจการ
ต่าง ๆ สำหรับในคณะต่าง ๆ คณะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและมอบหมายให้หัวหน้าแผนกวิชาการรับนิคมอบ
ลดหลั่นไปตามลำดับ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ประวัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2509 โดยมีวัตถุประสงค์
ที่จะรวมกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสอน การฝึกอบรม การวิจัย และห้องสมุดทางวิชาการบริหาร
เพื่อประโยชน์แก่การบริหารงานพัฒนาประเทศไว้ในกิจกรรมของสถาบัน

ในระยะแรกของการดำเนินกิจการของสถาบัน สถาบันได้รับความช่วยเหลือจากคณะ
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรมวิเทศสหการในรูปของการเจรจาขอความช่วยเหลือ
จากต่างประเทศ และได้รับความช่วยเหลือจากมูลนิธิฟอร์ดในรูปการให้คำปรึกษาแนะนำ
เงินทุนส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ และความช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การศึกษา เมื่อก่อตั้ง
สถาบันแล้วจึงได้โอนคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ งานฝึกอบรม ส่วนหนึ่ง
ของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ และงานฝึกอบรมและงานสอนส่วนหนึ่งของสำนักงานสถิติ

แห่งชาติมาเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของสถาบัน และได้ดำเนินกิจการเรื่อยมาโดยกำหนดให้มีคณะ
รัฐประศาสนศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ และคณะสถิติประยุกต์ ทำหน้าที่
ในการผลิตบัณฑิต โดยมีสำนักงานอธิการบดี สำนักวิจัย สำนักฝึกอบรม สำนักบรรณสารการพัฒนา
โครงการภาษาอังกฤษ และโครงการศูนย์คอมพิวเตอร์ ทำหน้าที่ทางการบริหาร การบริการวิชา
การ การบริหารงานวิจัย และการบริการการศึกษา เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนในการผลิตบัณฑิต
ขณะเดียวกันสถาบันก็ได้วางนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ทั้งของ
ราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน โดยการให้คำปรึกษาแนะนำความช่วยเหลือแก่การวิจัยและ
การฝึกอบรมในสาขาบริหารและพัฒนา ตลอดจนวิชาสังคมศาสตร์ เทคโนโลยีเกี่ยวกับการบริหาร
บริการข้อมูลข่าวสาร บริการห้องสมุดและเผยแพร่วิชาการบริหารอีกด้วย

การบริหารงานบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันผลิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นสถาบันอุดม
ศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย การดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัยจึงต้องเกี่ยวข้องกับกฎ
ระเบียบ ข้อบังคับ การกำหนดนโยบาย การสรรหามุบุคคลเข้ารับราชการ การเลื่อนระดับ การโอน
การออกจากราชการ การรับบำเหน็จบำนาญ ตลอดจนการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย ต้องอาศัย
อ้างอิงระเบียบปฏิบัติของทางราชการ โดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ควบคุมดูแลให้เป็นไปตาม
ระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมายนั้น ๆ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนั้นตามกฎหมาย
ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2507 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ได้แก่ ข้าราชการสาย ข
ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ และข้าราชการสาย ค ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ
ซึ่งระเบียบการสรรหามุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ได้กำหนดให้บุคคลนั้นมีคุณสมบัติตาม
มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และมีคุณสมบัติอื่น ๆ
ตามที่ ก.ม. (กรรมการมหาวิทยาลัย) กำหนด

กระบวนการสรรหามุบุคคลสายสนับสนุน

อ.ก.ม. ของมหาวิทยาลัย โดยอาศัยอำนาจเจ้าหน้าที่ตามข้อ 20 แห่งกฎทวง
ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดย
อ.ก.ม. จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลเข้ารับราชการ และจะมีเจ้าหน้าที่

จากกองหรือแผนกการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ โดยตำแหน่งรวมอยู่ด้วยเพื่อดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามกฎทบวง เมื่อคณะกรรมการสามารถคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งต่างๆ แล้วคณะกรรมการจะเสนอผลการสอบแข่งขันให้ อ.ก.ม.ทราบโดยผ่านรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร อธิการบดี หลังจากนั้น อ.ก.ม.จะได้ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้

สถาบันเทคโนโลยีแห่ง เอเชีย

ประวัติสถาบันเทคโนโลยีแห่ง เอเชีย

สถาบันเทคโนโลยีแห่ง เอเชีย (Asian Institute of Technology) หรือ AIT เป็นสถานศึกษาระหว่างประเทศระดับบัณฑิตศึกษาที่มีการบริหารงานเป็นเอกเทศ ดำเนินการสอน และวิจัยในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์บางสาขา ตั้งอยู่ที่ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง ปทุมธานี

ในขั้นแรกของการดำเนินงานได้จัดตั้ง เป็นบัณฑิตวิทยาลัยวิศวกรรม ส.ป.อ. (SEATO Graduate School) อยู่ในเครือของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2503 ต่อมาในปี พ.ศ. 2510 รัฐบาลไทยได้อนุมัติให้สถาบันเทคโนโลยีแห่ง เอเชียใช้ที่ดินราชพัสดุ ตรงกิโลเมตรที่ 41.6 บนถนนพหลโยธิน จำนวน 1,100 ไร่ ในจังหวัดปทุมธานีเป็นที่ก่อตั้ง สถาบันจึงได้จัดตั้ง เป็นสถาบันอิสระระหว่างชาติ ดำเนินการโดยไม่แสวงหาผลกำไร กฎบัตรของสถาบันอิสระได้รับการรับรองจากรัฐบาลไทย และรัฐบาลไทยได้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองการดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีแห่ง เอเชีย พ.ศ. 2510 สถาบันเทคโนโลยีแห่ง เอเชีย จึงมีฐานะ เป็นนิติบุคคล

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เสด็จพระราชดำเนินเป็นองค์ประธานในพิธี เปิดสถาบันเทคโนโลยีแห่ง เอเชีย เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2516 และต่อมาในเดือนพฤษภาคม 2518 สถาบันได้ขอพระราชทานพระบรมราชวโรกาสัญเสียดินแดนถวาย ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิตศึกษาศึกษา คำนวณวิศวกรรมศาสตร์แก่พระองค์

สถาบันเทคโนโลยีแห่ง เอเชีย มีนักศึกษานานาชาติ มากกว่า 20 ประเทศ โดยสถาบันได้รับความช่วยเหลือจากประเทศทั่วโลกตะวันตก และตะวันออก เช่น ฮองกง สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) อินเดีย ญี่ปุ่น มาเลเซีย นิวซีแลนด์ ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ออสเตรเลีย

เบลเยียม แคนาดา ฝรั่งเศส เยอรมัน อังกฤษ สหรัฐอเมริกา เป็นต้น ความช่วยเหลือของ ประเทศต่าง ๆ ดังกล่าว จะออกมาในรูปแบบเงินสนับสนุนการส่งผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาแนะนำ และส่งผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นอาจารย์ประจำสถาบัน ในช่วงระยะเวลาประมาณ 2 - 4 ปี

วัตถุประสงค์ของสถาบัน คือ มุ่งสนองความต้องการทาง เทคโนโลยีของประชาชาติ เอเซียโดยการจัดการศึกษาระดับสูงในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตลอดจนมีการทำวิจัย ซึ่งนักศึกษา และคณาจารย์ของสถาบัน ร่วมกันทำการวิจัยเพื่อหาทางแก้ ปัญหาทาง เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชาว เอเชียให้ดีขึ้น

การบริหารบุคลากรสายสนับสนุน

สถาบันเทคโนโลยีแห่ง เอเชีย เป็นสถาบันนานาชาติ มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองของสถาบัน พ.ศ. 2510 การดำเนินงานภายในของสถาบันมีคณะกรรมการ กำเนิงานเป็นเอกเทศ ปราศจากการควบคุมจากรัฐบาล หรือองค์กรการศึกษาใด ๆ คณะ กรรมการบริหารงานสูงสุดของสถาบัน ได้แก่ สภาสถาบัน (Board of Trustee) ซึ่ง ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับทั่วโลก จำนวน 30 คน ทำหน้าที่ควบคุม การทำงานของสถาบันโดยมี อธิการบดี (President) เป็นผู้บริหารงานบังคับบัญชาภายใน สถาบัน มีรองอธิการบดี (Vice - President) ทำหน้าที่ช่วยเหลืออธิการบดีในกิจการต่าง ๆ ที่อธิการบดีมอบหมาย

ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันเทคโนโลยีแห่ง เอเชีย นั้น ได้แก่พนักงานฝ่ายบริหาร ทั้งหมด ที่มีใช้คณาจารย์ ผู้สอน หรือผู้แนะนำวิชา บุคลากรเหล่านี้ขึ้นอยู่กับใ้การควบคุมดูแลของ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ซึ่งมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร (Director of Administrative Services) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานที่มีใช้ฝ่ายวิชาการทั้งหมด โดยมีแผนกการ เจ้าหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ตั้งแต่การคัดเลือกเข้ารับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง พิจารณาขึ้น เงินเดือน การเลื่อนขั้น การลงโทษและระเบียบวินัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พนักงานที่บรรจุเข้ารับตำแหน่งในสถาบันเทคโนโลยีเข้าไปทำงานตามเงื่อนไขสภาพ การจ้าง ของสถาบัน ซึ่งเมื่อเข้าทำงานใหม่ จะต้องทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 180 วัน สถาบันจึงจะ พิจารณาว่า เป็นผู้เหมาะสมรับ เข้า เป็นพนักงานของสถาบันต่อไป

วิทยาลัยการศา

ประวัติวิทยาลัยการศา

วิทยาลัยการศา ของหอการค้าไทย ตั้งขึ้นครั้งแรกใน พ.ศ. 2483 ณ สำนักงานของหอการค้าไทย ๑ กิจพาณิชย์ภัณฑ์ ถนนศรีอยุธยา สนามเสือป่า แกรงรับผู้เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาที่ 6 โดยมีหลักสูตรการศึกษา 6 เดือน และ 2 ปี มีผู้เข้าศึกษาประมาณ 300 คน วิทยาลัยเปิดสอนได้ 1 ปี เกิดสงครามมหาเอเชียบูรพา จึงต้องปิด เพราะรัฐบาลต้องการใช้สถานที่นั้นเป็นสำนักงานระหว่างไทยกับญี่ปุ่น

วิทยาลัยการศา ได้ปิดไปประมาณ 22 ปี คณะกรรมการหอการค้าไทยทุกสมัยได้พยายามจะสร้างวิทยาลัยการศาขึ้นใหม่ และในปี พ.ศ. 2506 คณะกรรมการหอการค้าได้รับอนุญาตให้เปิดวิทยาลัยการศาขึ้น โดยเป็นวิทยาลัยเอกชน ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากคณะกรรมการบริหารสภาการศึกษาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2513 ให้ประธานปริญญากฎบัตรสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรของวิทยาลัยได้ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐ วิทยาลัยตั้งอยู่ที่เลขที่ 126/1 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสามเสนใน เขตพญาไท ในเนื้อที่ประมาณ 22 ไร่

วิทยาลัยแขนงการศา เริ่มได้รับความสนใจจากวงการทั่วไป ในเมื่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจของชาติได้ประกาศนโยบายของรัฐบาล โดยเน้นชักจูงแรงจูงใจที่จะสนับสนุนวิสาหกิจของเอกชน (Private Enterprise) วิทยาลัยการศาจึงได้ปรับปรุงการสอนและการดำเนินงานตามแนวนโยบายของรัฐบาลในทุกวิถีทาง โดยในค่านการเรียนการสอนวิทยาลัยการศา เปิดสอนระดับปริญญาตรี 4 คณะ คือ คณะวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิชาการบัญชี คณะวิชาเศรษฐศาสตร์ และคณะวิชามนุษยศาสตร์ และกำลังอยู่ในระหว่างการจัดตั้ง 1 คณะคือ คณะวิชาวิทยาศาสตร์

การบริหารบุคลากรสายสนับสนุน

วิทยาลัยการศา เป็นวิทยาลัยเอกชน อยู่ในความควบคุมของกองสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พวงมหาวิทยาลัย มีพระราชบัญญัติอุดมศึกษาเอกชน 2522 เป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารมหาวิทยาลัย และมีระเบียบวิทยาลัยการศา ว่าด้วย พนักงานวิทยาลัย พ.ศ. 2524 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522

กำหนดบุคลากรสายสนับสนุน คือ พนักงานฝ่ายบริหารทั้งหมด ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานสอนในวิทยาลัย

พนักงานฝ่ายบริหารในวิทยาลัยการค้า มีแผนกบุคลากร เป็นผู้ควบคุมดูแล เกี่ยวกับการคัดเลือก การกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยกระบวนการสรรหา นั้น อธิการบดีวิทยาลัยจะแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือกทำหน้าที่ในการคัดเลือกและกำหนดบุคคล เข้ารับตำแหน่งต่าง ๆ

จากเอกสารและผลงานวิจัยตามที่กล่าวมานี้ พบว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่เน้นหนักในการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของความพึงพอใจ ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป โดยผู้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานได้ประยุกต์ทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ เฮอริส เบิร์กมาใช้ทั้งการศึกษาริชาอาจารย์และผู้บริหาร แต่ที่พบบางงานวิจัยที่ประยุกต์ทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ เฮอริส เบิร์กไปใช้นั้นปรากฏผลสรุปได้ใน 2 ลักษณะ คือ คล้อยตามทฤษฎี หรือ ขัดแย้งกับทฤษฎี ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ และนอกจากนี้ความพึงพอใจในงานเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของแต่ละบุคคลไม่สามารถกำหนดหรือแสดงให้เห็นได้ชัดเจน ดังนั้น คำตอบสำหรับคำถามเรื่องความพึงพอใจในงานจึงเป็นเรื่องที่คลุมเคลือ และจะต้องค้นหากันต่อไป ในเรื่องความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาก็เช่นเดียวกันเป็นการศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละหน่วยงานที่มีขนาดและระบบบริหารงานแตกต่างกัน ประกอบกับตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับรองจากอาจารย์ และถูกผูกพันด้วยเกณฑ์ หรือระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนความจำกัดในการก้าวหน้าตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยครั้งนี้จึงมีจุดมุ่งหมายจะศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยการศึกษาสภาพการทำงานซึ่ง เป็นความพึงพอใจทางอ้อมและมีผลต่อความพึงพอใจในงาน กับศึกษาความพึงพอใจในงานโดยตรง เพื่อหาข้อสรุปที่แท้จริง เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือแตกต่างจากงานวิจัยที่กล่าวมา