

ความคาดหวัง ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำตาม สัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร

รสสุคนธ์ ศุนาลัย

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการพัฒนา
สาขา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความคาดหวัง ความพึงพอใจ และ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขต กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างกับ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงาน วิธีดำเนินการวิจัย โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ทำการศึกษาต่อบกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขต กรุงเทพมหานคร 6 แห่ง ได้แก่ สวนสุนันทา สอนดุสิต พระนคร จันทระเกษม บ้านสมเด็จเจ้าพระยา และธนบุรี รวมจำนวนทั้งหมดที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาได้ 362 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำสถิติมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลตามกรอบแนวความคิดกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงคุณภาพ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In depth interview) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 6 แห่ง แห่งละ 2 คนจำนวน 12 คนโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ประมวลผลความคิดเห็นที่สอดคล้องและแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

1) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร มีความคาดหวังในงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับ สมรรถนะแห่งตน ความพึงพอใจของบุคลากร และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความสัมพันธ์สมรรถนะแห่งตนกับความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63 รองลงมา ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงานกับผลประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 และความสัมพันธ์สมรรถนะ

แห่งตนกับผลประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงานกับระดับการศึกษาในเชิงลบ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.11

3) ความคาดหวังในงาน ความพึงพอใจในงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับ และสมรรถนะแห่งตนมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้น ความคาดหวังในงาน และผลประโยชน์ที่ได้รับมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังมีผลประโยชน์ที่ได้รับมีอิทธิพลต่อสมรรถนะแห่งตน ความคาดหวังในงานมีอิทธิพลต่อผลประโยชน์ที่ได้รับ และปัจจัยภูมิหลังมีอิทธิพลต่อความคาดหวังในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The study objective was investigating expectations, satisfactions, and performances of all contracted permanent teachers or CPTs in Bangkok's Rajabhat Universities and also examining background inter-relationships between teachers and expectations, satisfactions, and performances. The research methodology was collecting and analyzing the data of 362 samples with questionnaires from 6 Rajabhat Universities' teachers: Suan Sunandha, Suan Dusit, Phranakorn, Chantara Kasem, Ban Somdejchaophraya, and Thonburi. The collected data were analyzed by statistical percentage, mean, standard deviation, and also tested the model of empirical study framework with inter-relationships between all variables by LISREL program for windows. At the same time, qualitative data were collected with in-depth interview from 12 teachers by content analysis. All empirical tested data were consistency and differences in opinions.

The research findings are: 1) CPTs in Bangkok's Rajabhat Universities were expected in duty, benefit, competency, satisfaction, and performance at the most level; 2) Inter-relationships between all variables were having the co-efficiency relationship in the positive way with the statistical significance at .01 levels, competency-satisfaction was 0.63 and both satisfaction-benefit and competency-benefit were 0.59, respectively. Inter-relationships between all variables that having the co-efficiency relationship in the least level were satisfaction and education background at the negative way or -0.11 with the

statistical significance at .05; 3) The job expectation of CPTs in duty, benefit, competency, and satisfaction were influencing in performance of them with the statistical significance at .05 levels. Furthermore job expectation and benefit were influencing to job satisfaction at .05 levels, benefit were influencing to competency and job expectation, and education background were also influencing to job expectation at .05 levels.

บทนำ อัตรากำลังชั่วคราว หรือลูกจ้างหรืออาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในส่วนของงานราชการ เป็นบุคลากรในภาครัฐประเภทหนึ่ง ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นมาตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ปฏิบัติงานเสริมการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพดัง จะเห็นได้จากการมีพนักงานประเภทนี้ จะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกหน่วยงาน ควบคู่ไปกับข้าราชการ

จะเปรียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ กำหนดความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและ อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย จ้างจากเงินนอกงบประมาณของส่วนราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2502 ส่วนข้าราชการที่มีอยู่ทั่วไปในประเทศไทย มีอัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ จึงจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวมาช่วยในการทำงาน โดยใช้เงินของกระทรวงการคลังซึ่งมีอยู่ 2 แบบ คือเงินในงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ สถิติในปี 2548 ซึ่งเป็นปีที่มีจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่ใช้เงินในงบประมาณ จำนวนทั้งสิ้น 188,495 อัตรากำลังและลูกจ้างชั่วคราวที่ใช้เงินนอกงบประมาณ 85,344 อัตรากำลัง ในส่วนของพนักงานราชการที่จะเริ่ม มีในปี 2548 จำนวน 47,534 อัตรากำลัง ทั้งนี้ไม่รวมจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากหมวดรายจ่ายอื่นจะเห็นได้ว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวนมากในทุกหน่วยงาน (รายงานประจำปีกระทรวงการคลัง, 2548)

ลูกจ้างของส่วนราชการ เป็นบุคคลในภาครัฐประเภทหนึ่ง ซึ่งกำหนดตำแหน่งขึ้นมาตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ปฏิบัติงานเสริมการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพในลักษณะงานประเภทต่าง ๆ ที่ต้องใช้แรงงานฝีมือ ความชำนาญงานพิเศษ และประสบการณ์เป็นหลัก ลูกจ้างของส่วนราชการไม่ได้อยู่ในระเบียบบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 จึงไม่มีสิทธิ์เรียกร้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แนวทางปฏิบัติรวมทั้งสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จึงต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ (กฎระเบียบการปฏิบัติงาน กระทรวงการคลัง, 2548) ผู้วิจัยได้สอบถามเจ้าหน้าที่พัฒนาระบบลูกจ้าง ในกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังว่ามีคำสั่งเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวฉบับใหม่กว่าปี 2548

หรือไม่ ได้รับคำตอบว่าไม่มีคำสั่งใดเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลง ยังคงใช้ระเบียบเดิม คือ เป็นคำสั่งเมื่อปี 2544 (11 มิถุนายน 2552)

การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว เงินงบประมาณเกิดขึ้นตามกฎหมายระเบียบของกระทรวงการคลัง การดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่บังคับใช้กับลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งทั้งหมดไปได้ โดยใช้วุฒิ และอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการในตำแหน่งนั้น และเป็นลักษณะเช่นนี้ในทุกครั้งที่ตำแหน่งว่างลงจะจัดหาบุคลากรมาแทนโดยให้ค่าจ้างขั้นต่ำของงานเสมอ การกำหนดผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เลิกจ้าง หรือให้ลาออกโดยการออกคำสั่ง และสำหรับการสั่งจ้าง ผู้มีหน้าที่คือ ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือเทียบเท่า ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจ จึงกระทำการจ้างได้ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้จ้างในอัตราจ้างขั้นต่ำสุด และไม่มีการเพิ่มค่าจ้าง หลักเกณฑ์ในการจ้างมีระยะเวลาจ้างได้คราวละ 1 ปีงบประมาณเป็นการจ้างลักษณะชั่วคราว เงื่อนไขที่กำหนดไว้จะเป็นการจ้างใหม่ หรือจ้างต่อเนื่องสำหรับลูกจ้างคนเดิม สำหรับตำแหน่ง อัตราจ้างและเงื่อนไขการจ้างใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับลูกจ้างที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ (การบริหารงานลูกจ้างของส่วนราชการ ,2548)

ลูกจ้างชั่วคราว อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ตำแหน่งใดก็ตาม จะได้รับสิทธิประโยชน์ในเรื่องการลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน ลากดลด ลาระดมพล ลารับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ส่วนค่ารักษาพยาบาล อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บในขณะปฏิบัติหน้าที่หรือถูกประทุษร้าย เพราะกระทำตามหน้าที่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเป็นเงินทำขวัญ อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างถ้าปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือวันหยุดพิเศษ มีสิทธิได้รับเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทน อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างจะมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตาม नियพระราชกฤษฎีกา ค่าใช้จ่ายลูกจ้างชั่วคราว อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมีสิทธิได้รับเงินรางวัลในกรณีปฏิบัติงานเกี่ยวกับประชุมหรือสัมมนา การรับรองต้อนรับแขกชาวต่างประเทศ สิทธิประโยชน์จากการประกันสังคมตามกฎหมายประกันสังคมลูกจ้างชั่วคราว อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างต้องจ่ายร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างร่วมกับเงินสมทบของนายจ้าง (ส่วนราชการ) และรัฐบาลอีกเท่ากับจำนวนที่หักจากผู้ประกันตน เงินสมทบดังกล่าวจะเป็นกองทุนสำรองเวลาลูกจ้างเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงาน และถ้าถึงแก่ความตายเพราะทั้งปฏิบัติงานในหน้าที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง พ.ศ. 2519 นอกจากนี้ยังได้เงินช่วยพิเศษภายใน 1 ปีนับตั้งแต่การเลื่อนขั้น ค่าจ้างกรณีพิเศษสำหรับอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่ถึงแก่ความตาย เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการและ

การประชุมทางวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ 3

ความตายมิได้เกิดจากการประมาทเดินเล่ออย่างร้ายแรงหรือความผิดของตนเองลูกจ้างผู้นั้น จะได้เลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ (การบริหารงานลูกจ้างของส่วนราชการ, สุธีรา ทั่วระโคน, 2548)

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งจะมุ่งในเรื่องการแข่งขัน ใครคิดก่อนทำก่อนจะเป็นผู้นำ ผู้นำจะเป็นผู้ยุ่รอด และอยู่อย่างสมภาคภูมิ “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน โดยมีปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีระบบสารสนเทศ ศูนย์ข้อมูลท้องถิ่นที่ทันสมัย ด้านบุคลากรลดลง จึงต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่เข้ามาแทนที่ โดยการพัฒนาคู่มือและการสอนขึ้นใหม่ ส่วนด้านการบริหารจัดการ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและการสอน สถาบันต้องใช้หลักการบริหารเป็นยุทธศาสตร์ นำกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับอินเทอร์เน็ตเพื่อบริการนักศึกษาตลอดคืน หลักสูตรการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จะต้องมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรผู้สูงอายุ หลักสูตรระยะสั้นสำหรับพัฒนาอาชีพเฉพาะทาง หลักสูตรฝึกทักษะ เช่น คอมพิวเตอร์ ต้องพัฒนาหลักสูตรให้มากขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาของชาติในด้านความรู้ของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ปัญหาของสถาบันที่ต้องแก้ไขอีกด้าน คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏทำงานตลอด 7 วัน ต่อสัปดาห์ อาจต้องเปลี่ยนรูปแบบในการสอน เช่น การสอนเป็นทีม การใช้สื่อต่าง ๆ เช่น ชุดการเรียนรู้อินเทอร์เน็ต การใช้ผู้ช่วยสอน (Tutor) การพัฒนาหลักสูตรและการสอนและทำให้เกิดเป็นรูปธรรม ให้ผู้เรียนที่จบไปแล้วมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ (เทือน ทองแก้ว, 2546)

จากคำกล่าวของอธิการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รศ.มานพ พรหมณิโชติ กล่าวถึง “อัตรากำลังไม่ใช้ชนชั้นสอง” ต้องมีสิทธิเท่าเทียมกับอาจารย์ประจำ ในปี 2548 นี้ ได้ปรับ 1 อัตรากำลัง (คอมพิวเตอร์) เป็นพนักงานราชการ ส่วนรองอธิการเสนอว่า ถ้าไม่แก้ปัญหานี้ต่อไปอาจเกิด “สมองไหล” นิติกรของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ระบุปัญหา ชาวไม่เป็นธรรมในสัญญาจ้างของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง โดยในสัญญาระบุว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างไม่มีสิทธิในการอุทธรณ์เรื่องต่าง ๆ ได้ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งเดียวที่ระบุเงื่อนไขดังกล่าว ทำให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างทำงานด้วยความจำยอม และไม่กล้าขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพราะจะไม่ผ่านเกณฑ์ในการประเมิน จากการร้องเรียนมายัง “จันทรเกษมโพสต์” ต่อมา 27 มกราคม 2548 อธิการบดีเปิดเผยกับจันทรเกษมโพสต์ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้น กรณีอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างทางมหาวิทยาลัยราชภัฏ ไม่มีอัตรากำลังที่บรรจุเป็นข้าราชการประจำได้ แต่ทางมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำเป็นต้องมีอาจารย์สอนให้กับนักศึกษา จึงต้องการอัตรากำลังอาจารย์จำนวนมากมาสอน และจะทำให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างเป็นอาจารย์ระดับเดียวกับอาจารย์ประจำ โดยส่วนของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่รับเงินเดือนงบประมาณแผ่นดินเท่านั้น จึงมีสิทธิสอบบรรจุเป็นพนักงานราชการได้ โดย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงเรื่องเพื่อขอบรรจุไป 19 อัตรา แต่บรรจุได้เพียง 1 อัตรา เนื่องจากเกณฑ์การตัดสินของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) ระบุว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึง 30 กันยายน จากนั้นจะมีการทำสัญญาจ้างทดลองงาน 1 ปี โดยคณะกรรมการทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง ถ้าผ่านการประเมินจะทำสัญญา คราวละไม่เกิน 4 ปี โดย กพ. จะเป็นผู้อนุมัติ ในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม อธิการได้ทำตามนโยบายของรัฐบาล ที่ให้มีการปรับเปลี่ยนสถานะอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างให้ดีขึ้น ในการเสนอเรื่องให้ กพ. นั้น แล้วแต่ที่ว่า กพ. จะเห็นสมควรอนุมัติอัตรา เพราะขึ้นอยู่กับว่าคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ในการตัดสินหรือไม่ ถ้าตรงก็สามารถบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานราชการได้ (จันทรเกษมโพสต์, 2548)

วิจิตร ศรีสอ้าน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเปิดเผยว่า กระทรวงศึกษาเตรียมเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณายกเลิกการรับอาจารย์โดยวิธีจ้าง และต่อสัญญาจ้างเป็นรายปี เนื่องจากผลการศึกษาปัญหาที่ทำให้การจัดการศึกษาของไทยด้อยคุณภาพ รวมทั้งปัญหาของอาจารย์ที่กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) โดยให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(สกศ.) ไปศึกษาพบว่า การจ้างอาจารย์ชั่วคราวเป็นรายปีส่งผลเสียหลายประการ ได้แก่ การลาออกหรือไม่ได้รับการต่อสัญญาทำให้อาจารย์ขาดโอกาสในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพอาจารย์ ทำให้รู้สึกว่าเป็นอาชีพไม่มีความมั่นคง ทั้งที่อาจารย์เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้บริหารของศธ. จึงมีความเห็นพ้องต้องกันว่าควรยกเลิกการจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างและในอนาคตให้รับอาจารย์โดยบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือพนักงานราชการเท่านั้น จะมีระบบคัดเลือกเฉพาะอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่มีคุณภาพรักในอาชีพ แต่ไม่ได้บรรจุโดยอัตโนมัติทุกคน (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2550) ส่วนการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีความรอบรู้หลักการบริหาร เข้าใจระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ทางฝ่ายบริหารราชการกำหนดขึ้น ผู้บริหารส่วนใหญ่มาจากคณาจารย์ ต้องมาเรียนรู้ในทางการบริหาร ในการเรียนรู้เรื่องต่างๆ ทำให้เสียเวลาและบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเท่าที่ควร แต่จะมีส่วนที่ดีและสำคัญมากก็คือ มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เพราะเคยเป็นผู้ปฏิบัติงานมาก่อน

จากการทบทวนวรรณกรรม และสัมภาษณ์หัวหน้ากองบริหารงานบุคคล (2550) พบว่า การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จะมีปัญหาในการบริหารบุคลากรค่อนข้างมาก เพราะอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างจะลาออกกันอยู่เสมอ เนื่องจากสอบบรรจุเข้ารับราชการได้ บางคนไปทำงานเอกชนกับรัฐวิสาหกิจ เพราะเงินเดือนและสวัสดิการดีกว่า ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องประกาศรับสมัครอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างบ่อยครั้งและเมื่อได้บุคลากรมาใหม่ก็ต้องสอนงานตั้งแต่เริ่มต้น บุคลากรเป็น

ปัจจัยที่สำคัญในการทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและมีชื่อเสียง ดังนั้นทุกองค์กรก็จะต้องหาวิธีการรักษาพนักงานของตนเอาไว้โดยต้องให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน องค์กรจะได้ไม่ต้องเสียเวลาเพราะพนักงานลาออกบ่อยๆและต้องรับคนใหม่เข้ามาสอนงานกัน ทำให้เสียเวลา เสียพนักงาน เสียโอกาสที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์กรจะรักษาพนักงานไว้ให้อยู่กับองค์กรนานๆจึงจำเป็นต้องพัฒนาในทุกด้านรวมถึงการให้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอ จึงจะเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากการศึกษาและสัมภาษณ์กองการเจ้าหน้าที่ของกระทรวงการคลัง (2550) ผู้วิจัยพบว่า การจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างโดยใช้เงินงบประมาณกระทำได้หลายแบบซึ่งได้แก่ งบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา และเงินนอกงบประมาณ ส่วนสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างชั่วคราว จะได้รับสิทธิการประกันสังคม เงินสมทบจากนายจ้าง และรัฐบาลอีกส่วนหนึ่งเอาไว้เป็นทุนสำรองเวลาลูกจ้างเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย ลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบครบตามหลักเกณฑ์ในหน่วยงานของระบบราชการจะมีอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างอยู่จำนวนมาก โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งจะมุ่งแข่งขันกันเป็นผู้นำ มีการพัฒนาหลักสูตรหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจอยากเข้ามาศึกษา มีการพัฒนาคน และพัฒนาด้านบริหารจัดการ แต่อาจารย์จากส่วนใหญ่ทำงานตลอด 7 วันต่อสัปดาห์ มีการระดมสอนค่อนข้างมาก ตามภาระงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นผู้กำหนด (เทือน ทองแก้ว, 2546) ในปี 2548 ได้มีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ โดยกำหนดว่าอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่ทำงานครบ 3 ปี มีสิทธิสอบเป็นพนักงานราชการได้ ตัวอย่างเช่น ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ขออัตราพนักงานราชการไป 23 อัตรา จึงได้จัดให้มีการรับสมัครและมีการสอบ บรรจุเป็นพนักงานราชการรวม 23 อัตรา จากจำนวนอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างทั้งสิ้น 300 คน คำว่า “พนักงานราชการ” มีข้อแตกต่างกับอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างตรงที่ทำสัญญา 1 ปี ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏทำสัญญา 4 ปี จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี จะมีการสอบบรรจุใหม่ (คู่มือพนักงานราชการ, 2548)

จากข้อมูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พยายามทำให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างเท่าเทียมกับอาจารย์ประจำ เพราะกลัวปัญหา “สมองไหล” โดยขอบรรจุอัตรากำลังพนักงานราชการไปทั้งหมด 19 อัตรา แต่ได้บรรจุเป็นพนักงานราชการเพียง 1 อัตรา (มานพ พรหมณัชิต, 2548) ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ในเรื่องของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างทราบว่าเป็นเรื่องยากที่จะบรรจุให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างทุกคนเป็นพนักงานราชการ เพราะจำนวนข้าราชการเกษียณในแต่ละปีไม่เท่ากัน ทางมหาวิทยาลัยราชภัฏจะได้อัตราคืนมาตามอัตราที่เกษียณ แต่จะได้เงินเท่าวุฒิที่บรรจุ และ

ได้เป็นเพียงพนักงานราชการเท่านั้น เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตัวอย่างข้อมูลการจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างและการใช้เงินในงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 6 แห่ง เป็น ดังนี้

จากตาราง 1 ข้อมูลการจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 6 แห่ง ได้แก่ อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 1,991 อัตรา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 524 อัตรา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 435 อัตรา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 356 อัตรา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 236 อัตรา และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีจำนวน 174 อัตรา ซึ่งเป็นจำนวนน้อยที่สุด

ตาราง 1 ข้อมูลลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยราชภัฏ 6 แห่ง ปีงบประมาณ 2548

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ใช้เงินนอกงบประมาณ(คน)	ใช้เงินในงบประมาณ (คน)	รวม (คน)	ข้อมูล ณ วันที่
สวนสุนันทา	491	33	524	1 มี.ย.48
สวนดุสิต	1,936	55	1,991	1 ต.ค. 47
จันทรเกษม	337	19	356	1 ต.ค. 47
พระนคร	415	20	435	1 มี.ย.48
ธนบุรี	158	16	174	1 มี.ย.48
บ้านสมเด็จฯ	208	28	236	1 ต.ค. 47

ที่มา: กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง(2548)

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่าปัญหาที่แท้จริงได้จากการสัมภาษณ์อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่ทำงาน 10 ปีขึ้นไป (บางคนทำงานมาตั้งแต่ พ.ศ.2528) ได้รับเงินเดือนตามวุฒิปริญญาตรี เงินเดือน 6,360 บาท ทำสัญญาปีต่อปี ไม่มีเงินเดือนขึ้น ไม่มีโบนัส ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีการปรับตำแหน่งให้สูง ไม่สามารถเป็นผู้บริหารได้ ไม่มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลให้บิดา มารดา บุตร ธิดา ไม่มีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้ ในการทำงานกำหนดให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างจะต้องสอน 18 ชั่วโมงเป็นอย่างน้อยและต้องทำให้งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เมื่อลาออกก็ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ ตอบแทนทั้งสิ้น หมายความว่า เมื่อลาออกไปแล้วก็หมดข้อผูกพันตามสัญญา

การประชุมทางวิชาการเสนองผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ 3

จ้าง ได้รับเพียงใบรับรองการทำงาน ไม่ต่างจากการทำงานของลูกจ้างรายเดือน เพราะไม่มีข้อกำหนดที่ชัดเจนเรื่องสวัสดิการ

ปัญหาของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างจากประสบการณ์ผู้วิจัยได้เคยเป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างเป็นเวลาถึง 12 ปีซึ่งมีความรู้สึกสูญเสียเหมือนกันกับอาจารย์ทุกคนเมื่อลาออกไป ไม่มีเงินสะสม ไม่มีแม้แต่อะไรสักอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงอยากทำเรื่องนี้เพื่อให้สังคมและประเทศชาติได้รับรู้รับทราบถึงความรู้สึกของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างซึ่งข้อค้นพบจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 6 แห่ง ของกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างกับ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงาน

คำถามในการวิจัย (Research Question)

คำถามสำหรับอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 6 แห่ง เป็นรายการคำถามชุดเดียวกันจำนวน 6 ข้อ คือ

1. ความคาดหวังของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง เกี่ยวข้องอย่างไรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. พฤติกรรมของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความผูกพันกับองค์กรจะมีมากหรือน้อยเพียงใด ท่านรู้สึกอย่างไรกับคำถามนี้
3. เงื่อนไขใดบ้างที่จะทำให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านคิดอย่างไรกับข้อความข้างต้นนี้
4. การที่อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง “เข้าซามเฮ็นซาม” มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจทั้งภายนอก (Extrinsic) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic) ท่านคิดอย่างไรกับคำถามข้างต้น
5. ท่านคิดว่าการที่อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มีความคิดจะหางานอื่นหรือไม่ ตั้งใจทำงาน เป็นผลมาจากการจ้างงานเพียงชั่วคราวของมหาวิทยาลัย (หน่วยงาน) ท่านรู้สึกอย่างไรกับปัญหานี้

6. ปัญหาของการจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง จะมีผลด้านใดบ้างในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย(อรุณ รักรธรรมและคณะ)

คุณฐิณีพนธ์นี้ต้องการหาแนวทางการแก้ปัญหาโดยการเสนอแนะแนวทางให้หน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกันได้นำไปใช้กับอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ 1) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างคาดหวังว่าจะมีโอกาสได้บรรจุเป็นพนักงานราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเฉพาะในเขตกรุงเทพฯ 2) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างคาดหวังว่าจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม 3) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างคาดหวังว่าจะได้รับการเลื่อนขั้นหรือได้รับตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม (สัมภาษณ์อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง, 2551)

วิธีการวิจัย (Research Methodology)

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย โดยใช้วิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพผสมกัน ดังนี้

1.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่ง สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม (2547) ได้เสนอว่า การวิจัยเชิงปริมาณสามารถเสนอความเป็นรูปธรรมในเชิงปริมาณของตัวแปรได้ทุกประเด็นที่ศึกษา และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือความแตกต่างออกมาเป็นตัวเลขได้อย่างชัดเจน และได้มีนักวิชาการทั่วไปนิยมใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากเห็นว่า วิธีการวิจัยเชิงปริมาณให้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกงานวิจัยในเรื่องของความเชื่อมั่นและไม่เป็นปัญหาเรื่องความลำเอียงในการจัดเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ความคาดหวัง ผลประโยชน์ สมรรถนะแห่งตนกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 6 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเป็นอิสระและไม่มีความกังวลในการตอบ ทั้งนี้ในการสร้างและทดสอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการตามแนวทางของ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2546) ในเรื่องความถูกต้องและความเชื่อถือได้รวมถึงความใช้ได้แนวทางปฏิบัติ ซึ่งใช้เป็นมาตรฐานวัดตัวแปรหลักที่อยู่ในกรอบแนวความคิด โดยจะทำการทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของมาตรวัดก่อนนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In depth interview) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 6 แห่ง แห่งละ

2 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ประมวลผลความคิดเห็นที่สอดคล้องและแตกต่าง

การอภิปรายผลและสรุปผล ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยในรูปแบบของการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคาดหวัง ความพึงพอใจ และ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างกับความคาดหวัง ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงาน วิธีดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี รวมจำนวนทั้งหมดที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาได้ 362 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำสถิติมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและสร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โมเดลลิสเรลในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In depth interview) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 6 แห่ง โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ประมวลผลความคิดเห็นที่สอดคล้องและแตกต่างกัน

อภิปรายผลและสรุปผล (Discussion and Conclusion)

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครมีความคาดหวังในงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับ สมรรถนะแห่งตน ความพึงพอใจของบุคลากร และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความสัมพันธ์สมรรถนะแห่งตนกับความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63 รองลงมา ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงานกับ

ผลประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 และความสัมพันธ์สมรรถนะ
 แ่งตนกับผลประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 ส่วนความสัมพันธ์ระ
 ว่างตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงานกับ
 ระดับการศึกษาในเชิงลบ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.11

3. ความคาดหวังในงาน ความพึงพอใจในงานผลประโยชน์ที่ได้รับ และสมรรถนะ
 แ่งตนมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 นอกจากนั้น ความคาดหวังในงาน และผลประโยชน์ที่ได้รับมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังมีผลประโยชน์ที่ได้รับมีอิทธิพลต่อสมรรถนะ
 แ่งตน ความคาดหวังในงานมีอิทธิพลต่อผลประโยชน์ที่ได้รับ และปัจจัยภูมิหลังมีอิทธิพล
 ต่อความคาดหวังในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ
 รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล มาสรุปผลการวิจัย ซึ่งสามารถอภิปรายผลในประเด็นต่าง ๆ
 ได้ดังนี้

1. อาจารย์ประจำคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครมีความ
 คาดหวังในงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับ สมรรถนะแห่งตน ความพึงพอใจของบุคลากร และผล
 การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก อาจารย์ประจำตาม
 สัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราช
 ภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
 มีความขยันปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยความพึงพอใจในงานของตน ตาม
 ความสามารถสมรรถนะของตนเองอย่างเต็มที่ และมองเห็นว่าต้องมีผลประโยชน์ที่จะได้รับ
 อย่างคุ้มค่า โดยคาดหวังในงานด้านต่างๆ ตามมา ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ด้านผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของด้านนี้
 ปรากฏว่า ผลการปฏิบัติงานด้านความจงรักภักดี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด รองลงมา
 คือ ผลการปฏิบัติงานด้านการอุทิศตน และผลการปฏิบัติงานด้านมีความรับผิดชอบ
 เนื่องจากการที่บุคคลยินยอมทำงานให้กับองค์กรด้วยความยินดีและเต็มใจ (Kanter,
 1968, Buchanan, 1974) ซึ่งอาจแสดงได้ว่าความจงรักภักดีหรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมี
 ความขยันหมั่นเพียรดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความขยัน หมั่นเพียรในการปฏิบัติงานของตน

อย่างสม่ำเสมอ เป็นคนเอาจริงเอาจังตั้งใจทำงานให้เร็วโดยไม่ชักช้า โดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชาต้องคอยติดตามหรือกระตุ้นเตือน อีกทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จนั้นจะต้องมีปริมาณมากเพียงพอเป็นที่ยอมรับได้ตามมาตรฐานขององค์กร หรือเกินกว่านั้น ดังนั้นความจรรู้สึกดีจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดี บุคคลเหล่านี้มีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เป็นแรงผลักดันขององค์กรให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น การที่จะทำให้งานสำเร็จจะต้องมีวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน (อรุณ รักรธรรม, 2545 ; วิจิตร อวระกุล, 2537 ; อุทัย หิรัญโต, 2531 ; Davis, 1951) มีทัศนคติที่เหมือนกัน (วิจิตร อวระกุล, 2528; Yoder, 1959; Nigro, 1963 ; Kossen & College 1975) มีความตั้งใจอุทิศเวลาและแรงกายให้กับองค์กร (สมพงษ์ เกษมดิน, 2530 ; อุทัย หิรัญโต, 2531; สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541) เป็นการทำงานด้วยความสมัครใจ มีความสุขกับงาน (พนัส หันนาคินทร์, 2542 ; ภิญญู สาร, 2546)

1.2 ความพึงพอใจของบุคลากร เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของด้านนี้ ปรากฏว่า ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจด้านสวัสดิการ เนื่องจากบุคลากรทุกคนที่ทำงานจะแสวงหา ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นและการได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อ ได้รับผลการประเมินการทำงานอย่างเป็นระบบที่มีความยุติธรรม (Kanter, 1979) การได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน และอีกส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (สำนักงาน กพ, 2535) ดังนั้นความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ส่วน ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน นับว่ามีความสำคัญต่อการทำงาน โดยมีส่วนช่วยในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะทำให้ผลการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ช่วยสร้างเสริมบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน การประสานงานได้อย่างคล่องแคล่ว ให้การช่วยเหลือซึ่งกัน

1.3 สมรรถนะแห่งตน เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของด้านนี้ ปรากฏว่า สมรรถนะแห่งตนด้านความเชื่อมั่น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะแห่งตนด้านความสามารถเฉพาะ และสมรรถนะแห่งตนด้านการพัฒนาตนเอง (SX3)

เนื่องจากความเชื่อมั่นในการทำงานเป็นบุคลิกภาพหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานที่มีทั้งผลดีและผลเสีย อาจกล่าวถึงผลดีได้ว่าผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ดี และถูกต้องในขณะที่ทำงาน สามารถตัดสินใจ และประเมินสถานการณ์การทำงานได้ให้ดำเนินการไปในทางเล็อกใด ย่อมให้การปฏิบัติงานนั้นไม่ล่าช้า หรือเกิดอุปสรรค ซึ่งลักษณะส่วนบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีความมั่นใจในตัวเองสูงและมีปฏิภิริยาที่แข็งแกร่งจะมีความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน จุดหมายในอาชีพมีความสำคัญเพราะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ การที่สภาพการทำงานและจุดหมายในอาชีพของบุคคลมีความสอดคล้องกันจะเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในสายอาชีพให้สูงขึ้น และลดความตั้งใจลาออกเพราะได้ทำงานที่เป็นไปตามจุดหมายของตน (Kevin & Siqler, 1971) และสมรรถนะแห่งตนด้านความสามารถเฉพาะเป็นความสามารถของกลุ่มทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานหรือกระทำกิจกรรม(Kay, 1999) โอกาสที่องค์กรจะรักษารักษาบุคลากรให้ดำรงคงไว้ในองค์กรนานๆจะขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรมีความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง (Prahalad & Hamel , 1990) กล่าวว่างค์กรที่มีอายุยาวนานจะมีข้อได้เปรียบองค์กรอื่น เช่น มีเอกลักษณ์พิเศษ เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถซึ่งเกิดจากการเรียนรู้และประยุกต์ใช้สิ่งต่างๆ ได้ดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรตลอดเวลาและใช้ความแตกต่างทางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม การใช้ประโยชน์จากคนและเงิน มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

1.4 ผลประโยชน์ที่ได้รับ เมื่อวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของด้านนี้ ปรากฏว่าผลประโยชน์ด้านโบนัส เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด รองลงมา คือ ผลประโยชน์ด้านผลตอบแทน ผลประโยชน์ด้านเงินสะสม และผลประโยชน์ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เนื่องจาก อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 6 แห่ง มองเห็นว่า ผลประโยชน์ด้านโบนัสเป็นผลตอบแทนที่ได้เป็นรายปี และมองเห็นคุณค่าของโบนัสทางด้านจิตใจเป็นการให้โดยพิจารณาจากเงื่อนไขหรือการกำหนดจากนโยบายของมหาวิทยาลัย และเป็นผลตอบแทนที่จ่ายครั้งเดียวต่อปี มักจะให้ในอัตราที่ค่อนข้างสูง (Byars & Rue, 1997) ซึ่งผลประโยชน์อีกรูปแบบหนึ่งที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญ อาจจะเป็นการให้เงินต่างๆเป็นพิเศษออกไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ อาจเป็นเงินรางวัลจากผลกำไรที่เรียกว่าโบนัส (Odonnell, 1968) อีกสิ่งที่จะต้องระวัง คือ การให้รางวัลนั้นมีหลายวิธีผู้ให้อาจเลือกให้วิธีใดวิธีหนึ่งแล้วแต่ความเหมาะสม สำหรับหลักเกณฑ์ที่ควรนำมาประกอบการพิจารณาการให้รางวัลมีดังนี้ 1) ต้องเชื่อมโยงรางวัลไปสู่ความต้องการของผู้รับให้ได้ หมายถึงว่ารางวัลจะต้องตรงกับความต้องการของผู้ที่จะได้รับ แต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน ระบบการให้รางวัลจึงควรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสม

และเน้นว่ารางวัลต้องเป็นสิ่งที่ผู้รับต้องการ 2) ต้องมั่นใจว่าการให้รางวัลนั้นมีความยุติธรรม หมายถึงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปที่รับรู้การให้รางวัลและยุติธรรมในความรู้สึกของผู้รับ ด้วย 3) จังหวะเวลาในการให้รางวัลต้องเหมาะสม ต้องไม่นานเกินไปหลังจากความสำเร็จจากการทำงานเสร็จสิ้นหรือให้รางวัลทันทีที่เสร็จงาน 4) ต้องแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของรางวัล ซึ่งอาจเป็นตัวเงิน เป็นสิ่งของหรือคุณค่าการยอมรับทางสังคมก็ได้ 5) ตัวรางวัลจะต้องโดดเด่น ชัดเจน สมศักดิ์ศรีและมีคุณค่าสอดคล้องกับผลงาน 6) การมอบรางวัลจะต้องทำให้เป็นที่รับรู้ของคนทั่วไปเป็นโอกาสพิเศษ ไม่ใช่การให้แบบส่วนตัว 7) รางวัลต้องยิ่งใหญ่ในความรู้สึกของผู้รับ ไม่ใช่เป็นการให้เพื่อการแลกเปลี่ยนหรือซื้อขายนอกจากนี้ในเรื่องของรางวัล ได้แก่ สิ่งที่บุคคลได้รับเป็นกรณีพิเศษสำหรับการทำงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมเหนือกว่าผลงานธรรมดาทั่วๆ ไป ถ้าพนักงานทำงานมีผลงานระดับปกติก็จะได้รับค่าจ้างเงินเดือนหรือผลตอบแทนอื่นๆ ตามปกติ แต่ถ้าหากสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นเป็นพิเศษ หรือสามารถทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จได้พนักงานรายนั้นก็ควรได้รับรางวัลเป็นพิเศษด้วย และเป็นที่มาของการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Bruce & Pepitone, 1999; Shrader, 2001; Nelson, 1997; Stajkovic & Luthans, 2001)

1.5 ความคาดหวังในงาน เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของด้านนี้ ปรากฏว่า ความคาดหวังด้านความมั่นคง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด รองลงมา คือ ความคาดหวังด้านการได้รับการสนับสนุน และความคาดหวังด้านเงินเดือน เนื่องจากความคาดหวังเป็นการที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ทุกคนต้องมีความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อจะได้นำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น โดยมีความคาดหวังด้านความมั่นคงในงาน มีความมั่นใจ ความแน่นอน โดยมีเป้าหมายของการทำงาน ทุกคนจะรู้สึกมั่นใจในตนเองว่าตนเองมีคุณค่า และงานจะมีความมั่นคง และเท่าเทียมกัน ดังที่ ภิญญู สาร (2517) มีความคิดเห็นว่าคุณภาพมั่นคงในทางการทำงานเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่ต้องจัดให้พนักงานเพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้ทุกคนทำงานด้วยความพอใจ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สมิต สัจฉกร, (2549) เห็นพ้องต้องกันถึงความมั่นคงว่าเป็นสิ่งที่องค์กรเพิ่มขึ้นมาให้แก่พนักงานและครอบครัว Gilmer, (1973) เห็นด้วยกับนักวิชาการท่านอื่นว่าความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน โดย อัมพร อุทธีงกูร, (2514) ให้ความเห็นว่าคุณค่าของความมั่นคงในการทำงานไว้ 3 ประการคือ 1) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อถูกจ้างมีหลักประกันในการทำงานมีความแน่ใจว่าหากปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนแล้ว จะได้รับพิจารณาโดยไม่ลำเอียง ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แต่ละบุคคลมีจุดมุ่งหมายในการ

ทำงานแตกต่างกันบางคนต้องการทำงานจนตำแหน่งสูงสุด บางคนต้องการเพียงรายได้เลี้ยงครอบครัวบางคนทำงานเพื่อเกียรติ แต่ไม่ว่าบุคคลจะทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายใดก็ตาม หากงานนั้นไม่มีความมั่นคง ทำงานอย่างไม่มีความสุข หรือไม่อิสระแก่ตน ต้องคอยหวาดระแวงอยู่ตลอดเวลาฐานะของลูกจ้างก็จะเสื่อมและเกิดความเสียหายขึ้น เครื่องกระตุ้นในการทำงานนั้นมีหลายอย่าง เช่น ผลตอบแทนที่น่าพอใจ การมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งมีความมั่นคงในการทำงานด้วยในบรรดาสິงเหล่านี้ได้มีการวิจัยและทดสอบกันว่า บุคคลต้องการสิ่งใดมากที่สุด ปรากฏว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่พึงประสงค์มากกว่าสิ่งอื่นๆ 2) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ช่วยให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจ ผลงานของลูกจ้างที่มีขวัญเสียย่อมส่งผลงานของลูกจ้างที่มีขวัญดีไม่ได้ ความหวาดระแวงว่างานที่ตนทำอาจไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเอาเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การงานเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน หรือระแวงว่าอาจถูกดั้นด้นแก้ง ไม่ได้รับความเป็นธรรม เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ขวัญของพนักงานก็จะเสีย 3) เมื่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เป็นเครื่องกระตุ้นให้การทำงานดีขึ้น และเป็นเครื่องบำรุงขวัญในการทำงานแล้ว ผลของการทำงานอันเป็นจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการให้ความมั่นคงก็จะดีขึ้นเป็นเงาตามตัว ความมั่นใจหรือความสบายใจของลูกจ้างในการปฏิบัติงานโดยมีความมั่นคงนั้น เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรงประเภทของความมั่นคงในการทำงาน

2. ความคาดหวังในงาน ความพึงพอใจในงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับ และสมรรถนะแห่งตนมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ความคาดหวังในงาน และผลประโยชน์ที่ได้รับมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังมีผลประโยชน์ที่ได้รับมีอิทธิพลต่อสมรรถนะแห่งตน ความคาดหวังในงานมีอิทธิพลต่อผลประโยชน์ที่ได้รับ และปัจจัยภูมิหลังมีอิทธิพลต่อความคาดหวังในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

2.1 ความคาดหวังในงาน ความพึงพอใจในงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับ และสมรรถนะแห่งตนมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จะสำเร็จผลการปฏิบัติงานได้ดั่งนั้น ส่งผลมาจากบุคลากรต้องมีสมรรถนะแห่งตนหรือมีศักยภาพของตนเอง มีประโยชน์ที่ได้รับที่คุ้มค่า มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทำงานได้อย่างมีความสุข ผลงานจึง

เกิดขึ้นอย่างดีมีคุณภาพ อีกทั้งบุคลากรย่อมมีความคาดหวังในงานซึ่งเป็นแรงจูงใจเสริมทำให้พยายามปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ซึ่งความคาดหวังมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกันโดยเป็นความรู้สึกในการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อการได้รับผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Mondy, 1990) และนำไปสู่ผลตอบแทนที่เป็นสิ่งของหรือรางวัล (Vroom, 1960) ส่วนผลตอบแทนที่จ่ายให้เป็นรายปีถือเป็นเกณฑ์การจ่ายเพียงครั้งเดียวเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น (Byars & Rue, 1997) รวมทั้งได้ศึกษาพบว่าคนที่มีความสมรรถนะแห่งตนที่เพียงพอทั้งความรู้ ทักษะ ทรัพยากรและโอกาสจะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Meyer, Carol & Sternberger, 2005) ดังนั้น ผลของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ ความพึงพอใจในงาน สมรรถนะแห่งตน ผลประโยชน์และความคาดหวัง ที่ระบุว่าผลการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดการทำงานของบุคคล โดยหากองค์กรได้มีการอบรมพัฒนาบุคลากร ให้ทุกคนมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน จะส่งผลให้ทุกคนปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (Pfeffer & Veiga, 1999; Nebeker et al., 2001)

2.2 ความคาดหวังในงาน และผลประโยชน์ที่ได้รับมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน เนื่องจากอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังในงาน โดยส่วนใหญ่มีเป้าหมายของการทำงาน รู้สึกมั่นใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่าและงานมีความมั่นคง (Gratton, 1999) นอกจากนั้นวิธีการจัดผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ส่วนรัฐบาลก็ได้มีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองพนักงานให้ได้รับผลประโยชน์ต่างๆ เช่น สวัสดิการ การประกันสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องเป็นไปตามกฎหมาย และเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับบุคลากร ส่วนที่จะกล่าวถึงเป็นผลประโยชน์ของพนักงาน 5 ประเด็น คือ 1) ค่าตอบแทนเมื่อพนักงานไม่ได้ทำงาน (pay for time not worked) 2) ผลประโยชน์จากการประกันภัย (insurance benefits) 3) ผลประโยชน์จากการเกษียณอายุ (retirement benefits) 4) ผลประโยชน์จากการบริการ (employee services benefits) และ 5) แผนผลประโยชน์ที่ยืดหยุ่นได้ (flexible benefits programs) องค์กรจะต้องมีความตระหนักถึงเรื่องผลประโยชน์ ซึ่งมีนัยสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก ถ้าองค์กรใดไม่ให้ผลประโยชน์แก่บุคลากรอาจจะทำให้มีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ (Bingi et al., 1999; Summer, 1999; Gable et al., 1998; Holland et al., 1998) องค์กรส่วนมากถ้ามีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน รู้จักปรับปรุงและมีการเปลี่ยนแปลงในส่วนที่บกพร่อง จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนายิ่งขึ้น (Soh et al., 2000)

ข้อเสนอแนะ (Suggestions)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยไว้ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ศึกษากับความคาดหวังในงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับ สมรรถนะแห่งตน ความพึงพอใจของบุคลากร และผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางจากการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกได้ดังนี้

1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถมองเห็นผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำสัญญาจ้างเป็นรูปธรรม ควรมีแนวทางปรับปรุงและส่งเสริมวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือมีกลยุทธ์ด้านการวางแผนนโยบายกำลังคนให้คนเหมาะสมกับงานหรืองานเหมาะสมกับคน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

2) บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรให้ความสำคัญผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นส่วนใหญ่ แต่เนื่องจากบางครั้งอาจไม่คล่องตัวในการจัดสรรผลประโยชน์ในรูปแบบเป็นเงินได้ ผู้บริหารใช้วิธีการจัดหาผลประโยชน์ที่ได้รับในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจทำงาน

3) ความคาดหวังในงานของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความคาดหวังด้านความมั่นคง ส่วนหนึ่งในความมั่นคง คือ คาดหวังจะได้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารควรมีแนวทางนโยบายด้านการวางแผนในการบรรจุอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างให้มีอัตราตำแหน่งเพียงพอที่ชัดเจน และดำเนินตามนโยบายแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรต่าง ๆ เช่นความคาดหวังในงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับ สมรรถนะแห่งตน และความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. ควรทำการศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำตาม
 สัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครซึ่งอาจทำการศึกษาขยายพื้นที่ไปทั่ว
 ประเทศ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบมาเป็นนโยบายของครุวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง. (2548). **กฎระเบียบการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
 กระทรวงการคลัง
- จันทร์เกษมโพสดี. (2548). หนังสือพิมพ์ฉบับที่1 ปีที่14 ประจำเดือนมกราคม, กรุงเทพฯ(หน้า
 1,7)
- เทียน ทองแก้ว. (2546). **หลักสูตรและการสอนในยุคใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏ**.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์.(2542).**ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**.กรุงเทพฯ:
 พรวนนการพิมพ์.
- ภิญโญ สาธร. (2546). **การบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). **การฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิจิตร ศรีสอาน. (2550). **1 ปีกับการขับเคลื่อนการศึกษา**. กรุงเทพฯ.
- สมิต สัชฎากร. (2549). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**.กรุงเทพฯ
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). **จิตวิทยาการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ จันทร์วานิช. (2547). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- อรุณ รักธรรม. (2526). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร.
- _____. (2532). **มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : ป.สัมพันธ์พาณิชย์.
- _____. (2545). **ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณ รักธรรมและณรงค์ กุลนิเทศ. (2552). **เอกสารประกอบคำบรรยาย การวิจัยเชิง
 คุณภาพ**. โครงการปริญญาดุษฎีบัณฑิตการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏสวนสุนันทา.
- อุทัย หิรัญโต. (2532). **การบริหารประยุกต์**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- _____. (2532). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Bingi, P., Sharma, M., Godla, J.. (1999). Critical factors affecting an ERP
 Implementation. **Information Systems Management**, Summer.

- Bishay, A. (1996). **Teacher motivation and job satisfy action: A study employing the Experience Sampling Method.** *Journal of Undergraduate Science*, 3, 147-154.
- Bruce & Pepitone. (1999). **Handbook of Management Development Fourth Edition.** Mumford, Alan.
- Gable, G., Scott, J., Davenport, T. H. (1998). **Cooperative ERP life cycle knowledge Management.** In *proceedings of the 9th Australasian Conference on Information Systems*, Sydney.
- Gratton, L., V.Hope-Hailey, P.Stiles & K. Truss. 1999. **Strategic human resource management.** Oxford: Oxford University Press
- Holland, D. (1992). **How cultural systems become desire: A Case study of American romance.** In r. D' Andrade & C. Strauss (Eds.), *Human motives and cultural models* (pp. 61-89). Cambridge: Cambridge University Press.
- Holland, D., & Quinn, N. (Eds.). (1987) **Cultural models in language and thought.** New York: Cambridge University Press.
- Soh, C., Kein, S., & Yap, T. J (2000). **Cultural fits' and misfits; is ERP a universal solution?.** *Communication of ACM*, 43(4), 47-51.
- Sumner, M. (1999). **Critical success factors in Enterprise wide information Management systems project.** In *proceedings of the SIGCPR*, New Orleans, La, USA.
- Vroom, V.H. (1964). **Work and Motivation.** NY:Wiley