

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร
Factors Affecting Competency Contracted Permanent Teachers
of Rajabhat Universities in Bangkok

รสสุคนธ์ คุนาลัย¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร วิธีดำเนินการวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคืออาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่งจำนวน 362 คน โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐานและทดสอบความกลมกลืนของโมเดลด้วยโปรแกรม PLS ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มีความผูกพัน ความคาดหวัง ผลประโยชน์ ความพึงพอใจ และสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า สมรรถนะกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในงานกับผลประโยชน์ที่ได้รับ และความพึงพอใจในงานกับความผูกพัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับผลการทดสอบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ พบว่า ความผูกพัน ความคาดหวัง ผลประโยชน์ ความพึงพอใจ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากร นอกจากนั้นแล้วยังพบว่า ความคาดหวังในงาน และผลประโยชน์ที่ได้รับ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และความคาดหวังในงานมีอิทธิพลต่อผลประโยชน์ที่ได้รับ รวมถึงความผูกพัน มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ความผูกพัน, ความคาดหวัง, ผลประโยชน์, ความพึงพอใจ

Abstract

The objectives of this study were to investigate factors affecting the competency and also examine the relationship between the competency of contracted permanent teachers of Rajabhat Universities in Bangkok (CPTs). The research methodology were used of quantitative methods. This study collected 362 samples of Rajabhat University teachers by using questionnaires. The collected data were analyzed by statistical percentage, mean, standard deviation and also tested the model of empirical study framework by using PLS to support the quantitative result. According to the result of this research show that CPTs of Bangkok's Rajabhat Universities related to their, commitment, expectation, benefit, satisfaction and competency at a "high" Level. The co-efficient relationship between competency and satisfaction were statistically significant at level .01, satisfaction and benefit competency and benefit, satisfaction and

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

commitment were statistically significant at level .05. The factors affecting the competency of CPTs were commitment, expectation, benefit, and satisfaction. Furthermore, expectation and benefit have influence on satisfaction at level .05. Finally, expectation has influenced on benefit and also commitment has influenced on expectation at level .05.

Keywords: Competency, Commitment, Expectation, Benefit, Satisfaction

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพัฒนามาจาก “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” มหาวิทยาลัยราชภัฏสถาบันอุดมศึกษาที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพุทธศักราช 2547 ซึ่งมีภารกิจหลัก 4 ด้านคือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในฐานะที่กำกับดูแลคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีการสำรวจสถานภาพการจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 41 แห่ง พบว่า ภาพรวมมีอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ร้อยละ 57 ของอาจารย์ประจำที่เป็นข้าราชการ เนื่องจากอาจารย์ที่จ้างในตำแหน่งอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่จบปริญญาตรีเมื่อทำงานไม่มีความก้าวหน้าก็มักจะลาออก ทำให้การจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่มีคุณภาพจำนวนมาก (ยงยุทธ เกษสาคร, 2550)

บุคลากร คือ ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยหลัก ซึ่งผู้บริหารในองค์กรนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ (Fombrun, 1989) และยังพบว่าบุคลากร คือ

ลูกจ้าง หรืออัตราจ้าง ซึ่งนับว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่งขององค์กร (Storey, 1992) จากการทำงานที่พนักงานอุทิศตนให้แก่องค์กร จะเกิดผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้าง (Guest, 2004) ในยุคการบริหารยุคใหม่ มักเน้นไปที่การใช้ลูกจ้างให้ทำงานสำเร็จ ในระยะเวลาอันสั้นโดยใช้พนักงานน้อยที่สุดที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ โดยองค์กรส่วนมากจะใช้การจ้างลูกจ้างแบบการจ้างชั่วคราว (temporary workers) ซึ่งจะเห็นได้จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 41 แห่ง มีการจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง โดยการจ่ายเป็น เงินเดือนรายเดือนและมีการทำสัญญาปีต่อปีการจ่ายค่าตอบแทนอาจารย์เป็นข้อกำหนดของกระทรวงการคลัง คือ จ่ายค่าจ้างต่ำสุด และไม่มี การขึ้นเงินเดือน นักวิชาการเชื่อว่าทุกองค์กรต้องการลูกจ้างที่มีความเฉลียวฉลาด เก่ง ทำงานดี มีความสุขกับการทำงาน จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (เสนห์ จุ้ยโต, 2547) การที่องค์กรจะตัดสินใจจ้างหรือไม่จ้าง ขึ้นอยู่กับผู้ประเมิน และการใช้เกณฑ์การประเมินที่เที่ยงตรงและเหมาะสมกับงาน (นิสตรรก์ เวชยานนท์, 2543)

อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในส่วนของงานราชการ เป็นบุคลากรในภาครัฐประเภทหนึ่ง ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นมาตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ปฏิบัติเสริมการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากการที่บุคลากร

ประเภทนี้ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกหน่วยงาน ควบคู่ไปกับข้าราชการ โดยมีระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการกำหนดความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย จ้างจากเงินนอกงบประมาณของส่วนราชการ (กระทรวงการคลัง, 2548)

การดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผ่านมา ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่งอีกกลุ่มหนึ่งก็คืออาจารย์ที่เป็นอัตราจ้าง เนื่องจากคนกลุ่มนี้เป็นคนรุ่นใหม่ มีความรู้ความสามารถเพราะเพิ่งจบการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาไม่นานนัก รวมทั้งยังมีความมุ่งมั่นและพลังกายในการทำงานเป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตาม ด้วยนโยบายจากมติคณะรัฐมนตรีที่ไม่มีการเพิ่มอัตรากำลังทำให้คนกลุ่มนี้ กลับกลายเป็นกลุ่มคนที่ยังไม่มีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏไม่มีอัตราที่จะบรรจุเป็นข้าราชการประจำได้ แต่ในทางปฏิบัติจริงมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำเป็นต้องมีอาจารย์สอนให้กับนักศึกษา จึงต้องการอัตรากำลังอาจารย์จำนวนมากมาสอน การดำเนินการที่ผ่านมาในอันที่จะโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์อัตราจ้างเข้ามาทำงานนั้น มหาวิทยาลัยพยายามที่จะทำให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง เป็นอาจารย์ระดับเดียวกับอาจารย์ประจำ โดยพยายามที่จะสร้างความมั่นคง เช่น การมีสถานภาพเป็นพนักงานราชการ เป็นต้น แต่ในการดำเนินการก็เป็นไปด้วยปัญหาอุปสรรคอยู่ตลอดเวลา เช่น ในระเบียบระบุว่าอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่รับเงินเดือนงบประมาณแผ่นดินเท่านั้นจึงมีสิทธิ์สอบบรรจุเป็นพนักงาน

ราชการได้ นอกจากนี้ยังมีเกณฑ์รายละเอียดอื่น ๆ ที่ยุ่งยากอีกมากมาย

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร จะมีปัญหาในการบริหารบุคลากรค่อนข้างมาก เพราะอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมักจะลาออกกันอยู่เสมอ เนื่องจากสอบบรรจุข้าราชการได้ รวมทั้งมีงานหลากหลายตำแหน่งให้เลือก เนื่องด้วยทำเลที่ตั้งอยู่ในศูนย์กลางของความเจริญด้านเศรษฐกิจและสังคม บางคนไปทำงานเอกชนกับรัฐวิสาหกิจ เพราะเงินเดือนและสวัสดิการดีกว่า ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องประกาศรับสมัครอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างบ่อยครั้งและเมื่อได้บุคลากรมาใหม่ก็ต้องสอนงานตั้งแต่เริ่มต้น บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและมีชื่อเสียง ดังนั้น ทุกองค์กรก็ต้องหาวิธีการรักษาพนักงานของตนเอาไว้โดยต้องให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน องค์กรจะได้ไม่ต้องเสียเวลาเพราะพนักงานลาออกบ่อย ๆ และต้องรับคนใหม่มาสอนงานกัน ทำให้เสียเวลา เสียพนักงาน เสียโอกาสที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพการจะรักษาพนักงานไว้ให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาในทุกด้านรวมถึงการให้สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอ จึงจะเกิดการปฏิบัติงานที่ดี และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง เป็นบุคลากรสำคัญ ซึ่งมีความจำเป็นที่ควรศึกษาเพื่อให้รับรู้ รับทราบถึงความรู้ลึกของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างและปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การมีสมรรถนะในการทำงานที่สูงสุดของพระพรเหล่านี้ ทั้งนี้เพื่อช่วยในการธำรงรักษาบุคลากรให้จงรักภักดี

และอุทิศตนต่อองค์กรให้นานจนเกษียณอายุ ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ 6 แห่งในกรุงเทพมหานคร เพราะถือได้ว่า มีอัตราการจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างเป็นจำนวนมาก และต้องประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับเปลี่ยนบุคลากรที่มีการย้ายเข้า ย้ายออกอยู่ตลอดเวลา อันสืบเนื่องมาจากที่อยู่ในแหล่งของความเจริญก้าวหน้าทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ข้อค้นพบนี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 6 แห่ง แล้วยังเป็นประโยชน์กับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น ๆ รวมทั้งหน่วยงานสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่มีการจ้างงานในลักษณะเดียวกันด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของอาจารย์ตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีความชอบธรรม

ความชอบธรรม คือ การรับรู้ทั่วไปหรือสมมติฐานว่าการกระทำบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อและความหมายของกิจกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงปรารถนา ถูกต้อง หรือเหมาะสม ภายในระบบสร้างสังคมบางส่วน ความชอบธรรมของสถาบันและมีความหมายเหมือนจริง ช่วยให้องค์กรเป็นหลัก โดยทำให้พวกเขาดูเหมือนเป็นธรรมชาติ และมีความหมาย (Suchman, 1995: 574)

ทฤษฎีความชอบธรรมได้กลายเป็นหนึ่งของทฤษฎีการอ้างถึงมากที่สุดในสังคม และเขตการลงพุนด้านสิ่งแวดล้อม เชื่อกันว่าทฤษฎีถูกต้องตามกฎหมายจะมีการกระทำต่าง ๆ ถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม เชื่อกันว่าทฤษฎีถูกต้องตามกฎหมายจะมีกลไกที่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีความชอบธรรมเป็นการอธิบายถึงอำนาจในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งจะต้องตรงตามความคาดหวังของสังคมโดยรวม ปัญหาสำหรับทฤษฎีความชอบธรรมคือในการนำมาใช้นั้น ต้องทำให้ทุกกลไกขององค์กรมีความเข้าใจ และทฤษฎีนี้ ควรถูกนำมาใช้อย่างเป็นธรรม อย่างอิสระ และควรให้เป็นไปตามหลักการของทฤษฎีอย่างแท้จริง

ในปรากฏการณ์ของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏนี้ จะพบว่าในขณะที่อาจารย์เกิดความรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคลากรด้วยกันเองนั้น แต่ทว่าในแง่ของกฎหมายหรือกฎระเบียบต่าง ๆ จะพบว่า ผู้บริหารจะมีคำอธิบายว่าได้ดำเนินการต่าง ๆ โดยเป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับทุกประการ

ทฤษฎีความเสมอภาค

ทฤษฎีนี้ John Stacy Adams เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่าบุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับคนงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด

ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ ทฤษฎีความเสมอภาค เป็นการเปรียบเทียบตัวป้อน เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถ และอื่น ๆ กับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกัน หรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ซึ่งเป็นตัวป้อนและผลตอบแทนนั้น เป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง เมื่อเป็นเช่นนั้น เขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าจะเกิดความเสมอภาค ดังนั้น ในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

ทฤษฎีตัวแทน

ทฤษฎีนี้ Jensen และ Meckling ให้ความหมายความเป็นตัวแทน (Agency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดจากความยินยอมพร้อมใจระหว่างบุคคลสองฝ่าย โดยที่บุคคลฝ่ายหนึ่ง คือ ตัวแทน (Agent) ตกลงที่จะทำการในฐานะที่เป็นตัวแทนให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง ที่เรียกว่า ตัวการ (Principal) ผลจากการนี้ย่อมหมายถึงว่า หากกิจการไม่มีเครื่องมือใด ๆ ในการตรวจสอบ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร (Monitoring device) และหากผู้บริหารตัดสินใจที่จะทำการใด ๆ เพื่อสร้างความมั่งคั่งให้กับตนเองไม่ว่าจะโดยการจัดสรรทรัพยากรไปสู่ตนเอง นอกเหนือจากผลตอบแทนที่ได้มีการตกลงไว้ในสัญญา หรือมีพฤติกรรมฉ้อฉลในหน้าที่ มองว่าองค์กรไม่สามารถบริหารงาน

เพียงผู้เดียวได้ จึงทำให้ต้องมีบุคคลที่เข้ามาช่วยในการบริหารงาน ทฤษฎีนี้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นตัวแทนว่าเกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย โดยฝ่ายที่มอบอำนาจ คือ ตัวการ (Principle) ในขณะที่อีกฝ่ายได้รับมอบอำนาจในการบริหารงาน คือ ตัวแทน (Agent)

ทฤษฎีความคาดหวัง

ความคาดหวัง เป็นการที่บุคคลได้รับรู้ความเป็นไปได้ ทุกคนต้องมีความพยายามเพิ่มขึ้น เพื่อจะได้นำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์และความเชื่อว่าจะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ (วิทย์ เทียงบูรณธรรม, 2550) การทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้าว่าจะเกิดผลตามที่ต้องการ (Sarbin, 1970) ทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็น ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1990) กล่าวถึง Valence (ความพึงพอใจของมนุษย์ที่มีต่อผลลัพธ์) Instrumentality (ความเชื่อถือวิธีการเชื่อมโยงผลลัพธ์อย่างหนึ่งไปสู่ผลลัพธ์อีกหลายอย่าง) Expectancy (ความคาดหวังหรือความมั่นคงเป็นความเชื่อถือของมนุษย์ว่าผลลัพธ์เป็นไปได้เพียงไร คือจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามที่ได้ตั้งใจไว้) และพบว่ามื่ออิทธิพลต่อบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ในสิ่งที่คาดหวัง (Bandura, 2001; Hersey & Blanchard, 1997) ในการคาดหวังนี้ก็เป็น การจูงใจ ทำให้คนมีความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้น ความเชื่อในส่วนของความพยายามจะมีผลงาน และผลลัพธ์ในระดับต่างกัน และระดับผลของการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลตอบแทนเป็นสิ่งของหรือรางวัล (Vroom, 1964) นักวิชาการกล่าวว่า ต้องใช้ประสบการณ์ที่ได้รับ เป็นปัจจัยที่กำหนด ความคาดหวังเป็นความรู้สึกเป็นพฤติกรรม

ที่แสดงออกเพื่อการได้รับผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Mondy, 1999)

ตามแนวคิดของ Vroom การจูงใจประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความชอบ (valence) ความคาดหวัง (expectancy) และความเป็นสื่อกลาง (instrumentality) ซึ่ง (1) ความชอบ หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบต่อรางวัลที่ได้รับ หรืออีกนัยหนึ่งคือ การที่บุคคลตีค่าผลที่ได้รับ (outcome) นั้นว่าพอใจหรือไม่พอใจซึ่งความชอบนี้ไม่ได้เกิดมาจากรางวัล ที่ได้รับแต่เกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล ปัจจัยที่กล่าวถึงนี้ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ ลักษณะงาน (2) ความคาดหวัง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่าหากมีความพยายาม (effort) เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้นหรือเป็นความเชื่อว่าการพยายามนั้น ๆ จะไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ (3) ความเป็นสื่อกลาง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ว่าหากได้ทำงานไปในระดับหนึ่งแล้ว ความเป็นไปได้ที่ผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ผลที่ต้องการรับ (outcome attainment)

ความผูกพันขององค์กร

ความผูกพัน หมายถึง การแสดงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีเป้าหมายและค่านิยมที่เหมือนกันที่จะทำให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์องค์กร ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับ

สมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและความนิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Steers, 1977: 46-56)

พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า (Salancik, 1983: 202) ความผูกพันของแต่ละบุคคล วัดได้จากระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กร ยังสะท้อนถึงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (March & Manari, 1977) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วน คือ (1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

กับังค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมาย และค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน (2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และ (3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร (Buchanan, 1974: 533)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ซึ่ง สุขชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม (2547) ได้เสนอว่าการวิจัยเชิงปริมาณสามารถเสนอความเป็นรูปธรรมในเชิงปริมาณของตัวแปรได้ทุกประเด็นที่ศึกษา และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือความแตกต่างออกมาเป็นตัวเลขได้อย่างชัดเจน และแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Taylor, 1999) ได้นำไปใช้ และเกิดประโยชน์ต่องานวิจัยสร้างความเชื่อมั่นในการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 362 คน โดยคำนวณหาจำนวนอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามสัดส่วนแต่ละมหาวิทยาลัย (Proportional allocation) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี Convenience Sampling และเลือกตัวอย่าง

ตามสะดวก ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ตามสัดส่วนของแต่ละมหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น วิเคราะห์เพื่อแสดงลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันของตัวแปรที่สังเกตได้ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง และการวิเคราะห์ค่าร้อยละสำหรับตัวแปรนามบัญญัติที่เป็นข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบสมการโครงสร้างตามสมมติฐานการวิจัย โดยตรวจสอบสมการโครงสร้างของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างความคาดหวัง ความผูกพัน ผลประโยชน์ ความพึงพอใจ และสมรรถนะ ด้วยการใช้โปรแกรมสมการโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในรูปของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้โปรแกรม PLS-Graph (Chin, 2001)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังในงานของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความคาดหวังในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคาดหวังในงานด้านความมั่นคง มีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ความคาดหวังในงานด้านการได้รับการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และความคาดหวังในงานด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรต้องการให้มีการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาได้แก่ ความคาดหวังจะได้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 นอกจากนี้ ความคาดหวังในงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

ผลการวิเคราะห์ผลประโยชน์ที่ได้รับของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีผลประโยชน์ที่ได้รับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลประโยชน์ที่ได้รับของบุคลากรด้านโบนัส มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผลประโยชน์ที่ได้รับของบุคลากรด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และผลประโยชน์ที่ได้รับของบุคลากรด้านเงินสะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรต้องการให้องค์กรจ่ายโบนัสประจำปีโดยมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาได้แก่ การได้รับโบนัสช่วยทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และบุคลากรคิดว่าผลตอบแทน

เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 นอกจากนี้ผลประโยชน์ที่ได้รับของบุคลากร มีค่าน้อยที่สุด คือ ได้รับการตรวจสอบคุณภาพอย่างน้อยปีละครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีสมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะของบุคลากรด้านความรู้มีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ สมรรถนะของบุคลากรด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และสมรรถนะของบุคลากรด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือนำความรู้มาช่วยพัฒนาให้มหาวิทยาลัยก้าวหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมา ได้แก่ ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และมีความขยันหมั่นศึกษาค้นคว้าหาเทคโนโลยีใหม่ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 นอกจากนี้ องค์กรส่งเสริมให้ทุกคนได้ฝึกฝนทักษะให้เหมาะสมกับงาน มีค่าน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการมีค่ามากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าการได้รับสวัสดิการทำให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือได้ตามความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาแนะนำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 นอกจากนี้ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานอย่างเท่าเทียม มีค่าน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง โคมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านกรอุทิศตน มีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และความผูกพันด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขที่ทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง มีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาได้แก่ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และต้องการจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 นอกจากนี้ต้องการทำงานหลายหน้าที่จนบางครั้งเกิดความผิดพลาดขึ้น มีค่าน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ผลการทดสอบสมมติฐานและสมการโครงสร้าง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ คือ ผลประโยชน์ ความพึงพอใจ ความคาดหวัง และความผูกพัน ซึ่งร่วมกันมีอิทธิพลและทำนายการปฏิบัติงานได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้พบว่าความพึงพอใจ ความคาดหวัง และสมรรถนะร่วมกันอธิบายความผูกพันได้ 0.415 หรือร้อยละ 41

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยอธิบายได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์ t-statistics ของเส้นทางความสัมพันธ์ของเส้นแต่ละเส้น ตามข้อสมมติฐานพบว่าค่า t statistics มีนัยสำคัญมากกว่า 1.96

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ความผูกพันอิทธิพลต่อความคาดหวัง มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.47 มีความเป็นจริงยอมรับได้ตามสมมติฐานที่นัยสำคัญ $p < 0.01$
2. ความผูกพันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.231 มีความเป็นจริงยอมรับได้ตามสมมติฐานที่นัยสำคัญ $p < 0.01$
3. ความผูกพันมีอิทธิพลต่อสมรรถนะ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.345 มีความเป็นจริงยอมรับได้ตามสมมติฐานที่นัยสำคัญ $p < 0.01$
4. ความคาดหวังมีอิทธิพลต่อผลประโยชน์ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.557 มีความเป็นจริงยอมรับได้ตามสมมติฐานที่นัยสำคัญ $p < 0.01$
5. ความคาดหวังมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.212 มีความเป็นจริงยอมรับได้ตามสมมติฐานที่นัยสำคัญ $p < 0.01$
6. ผลประโยชน์มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.280 มีความเป็นจริงยอมรับได้ตามสมมติฐานที่นัยสำคัญ $p < 0.01$

7. ผลประโยชน์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.339 มีความเป็นจริงยอมรับได้ตามสมมติฐานที่นัยสำคัญ $p \leq 0.01$

8. ความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อสมรรถนะ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.294 มีความเป็นจริงยอมรับได้ตามสมมติฐานที่นัยสำคัญ $p \leq 0.01$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ข้อค้นพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะคือ ความพึงพอใจ ความคาดหวัง ผลประโยชน์ และความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และสามารถร่วมกันอธิบายได้ จากการวิเคราะห์เส้นทาง อิทธิพลปัจจัยของตัวแปรภายนอกและภายใน พบว่าความพึงพอใจ ความคาดหวัง ผลประโยชน์ ความผูกพัน มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะ ร่วมกันอธิบาย โดยสมรรถนะ มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจ และความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตามลำดับ

การอภิปรายผล

อาจารย์ตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพัน ความคาดหวัง ผลประโยชน์ ความพึงพอใจ ของบุคลากรและสมรรถนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องมาจากอาจารย์ประจำ ตามสัญญาจ้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 แห่งได้แก่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีความขยันปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบด้วยความพึงพอใจในงานของตน ตามความสามารถสมรรถนะของตนเอง

อย่างเต็มที่ และมองเห็นว่าต้องมีผลประโยชน์ที่จะได้รับอย่างคุ้มค่า โดยคาดหวังในงานด้านต่าง ๆ ตามมา

ความผูกพันของบุคลากร เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของด้านนี้ปรากฏว่าความผูกพันด้านความจงรักภักดี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตน และด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากการที่บุคคลยินยอมทำงานให้กับองค์กรด้วยความยินดีและเต็มใจ (Kanter, 1979, Buchanan, 1974) ซึ่งอาจแสดงได้ว่าความจงรักภักดีหรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความขยันหมั่นเพียรดี ผู้ปฏิบัติงานที่ขยัน มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ เป็นคนเอาจริงเอาจัง ตั้งใจทำงานให้เร็วโดยไม่ชักช้า โดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชา ต้องคอยติดตามหรือกระตุ้นเตือน อีกทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จนั้นจะต้องมีปริมาณมาก มากเพียงพอเป็นที่ยอมรับได้ตามมาตรฐานขององค์กร หรือเกินกว่านั้น ดังนั้นความจงรักภักดี จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ส่วนด้านการอุทิศตน เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดี บุคคลเหล่านี้มีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เป็นแรงผลักดันให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การที่จะทำงานให้สำเร็จจะต้องมีวัตถุประสงค์การทำงานร่วม (วิจิตร อวาทกุล, 2537, Davis, 1957) มีทัศนคติที่เหมือนกัน มีความตั้งใจอุทิศเวลาและแรงกายให้กับองค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2530) เป็นการทำงานด้วยความสมัครใจ มีความสุขกับงาน (พนัส หันนาคินทร์, 2542)

ความพึงพอใจของบุคลากร เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบด้านนี้ ปรากฏว่า ความพึงพอใจ

ด้านความก้าวหน้าของเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจด้านสวัสดิการ เนื่องจากบุคลากรทุกคน ที่ทำงานจะแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับตำแหน่งสูงขึ้น และการได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อได้รับการประเมินการทำงานอย่างเป็นระบบที่มีความยุติธรรม (Kanter, 1979) การได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การทำงานทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน และอีกส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ในการทำงาน อันจะเป็นผล ให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัย หนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และ วิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ ในการทำงาน ดังนั้น ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ส่วนความพึงพอใจด้านเพื่อน ร่วมงานนับว่ามีความสำคัญต่อการทำงานโดยมี ส่วนช่วยในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ ช่วยสร้างเสริมบรรยากาศ สภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันการประสานงาน ได้อย่างคล่องแคล่วให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ความพึงพอใจของบุคลากรเมื่อวิเคราะห์ องค์ประกอบด้านนี้ปรากฏว่าความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าของเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่สุดรองลงมาคือความพึงพอใจด้านเพื่อน

ร่วมงานและความพึงพอใจด้านสวัสดิการ เนื่องจากอุปสรรคทุกคนที่ทำงานจะแสวงหา ความก้าวหน้าในการทำงานการได้รับตำแหน่งสูงขึ้น และการได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถ ในการทำงานสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อได้รับ การประเมินการทำงานอย่างเป็นระบบที่มีความยุติธรรม การได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จ ในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรมีกำลังใจ ในการทำงานและอีกส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความหมายถึงการดำเนินการ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ในการทำงานนั้นจะเป็นผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆเช่นความรู้ ความสามารถทักษะ อุปนิสัยและวิธีการในการ ทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าจึงเป็นสิ่ง ที่สำคัญที่สุดส่วนความพึงพอใจ ด้านเพื่อน ร่วมงานหนักกว่ามีความสำคัญต่อการทำงานโดยมี ส่วนช่วยในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรนั้นจะทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลช่วยสร้างเสริมบรรยากาศ สภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันการประสานงานได้ อย่างคล่องแคล่วให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สมรรถนะ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ ของด้านนี้ ปรากฏว่า สมรรถนะด้านความรู้เป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะ ด้านทักษะ และสมรรถนะด้านเจตคติ เนื่องจาก ความรู้ในการทำงานเป็นความตระหนักของผู้ปฏิบัติงานที่มีทั้งผลดีและผลเสีย อาจกล่าวถึง

ผลดีได้ว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ในสิ่งที่ดี และถูกต้องในขณะที่ทำงานสามารถตัดสินใจ และประเมินสถานการณ์การทำงานได้ให้ดำเนินการไปในทางเลือกใด ย่อมให้เกิดการปฏิบัติงานนั้นไม่ล่าช้า หรือเกิดอุปสรรค ซึ่งลักษณะบุคคลของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้จะมีความมั่นใจในตัวเองสูง การที่สภาพการทำงานและจุดหมยในอาชีพของบุคคลมีความสอดคล้องกัน จะเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในสายอาชีพให้สูงขึ้น และลดความตั้งใจลาออก เพราะได้ทำงานให้เป็นไปตามจุดหมายของตน (Siqler, 1971) และสมรรถนะด้านความสามารถเฉพาะเป็นความสามารถของกลุ่มทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานหรือกระทำกิจกรรม (Kay, 1999) โอกาสที่องค์กรจะดำรงรักษาบุคลากรให้ดำรงคงไว้ในองค์กรนั้นๆ จะขึ้นอยู่กับการที่บุคลากร มีความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง กล่าวว่างค์กรที่มีอายุยาวนานจะมีข้อได้เปรียบองค์กรอื่น เช่น มีเอกลักษณ์พิเศษเป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้และประยุกต์ใช้สิ่งต่างๆ ได้ดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรตลอดเวลาและใช้ความแตกต่างทางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม การใช้ประโยชน์จากคนและเงิน มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างดี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถมองเห็นสมรรถนะของอาจารย์ประจำสัญญาจ้างเป็นรูปธรรม ควรมีแนวทางปรับปรุงและส่งเสริมวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล หรือมีกลยุทธ์ด้านการวางแผนนโยบายกำลังพลให้คนเหมาะสมกับงาน หรืองานเหมาะสมกับคน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

2. บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นส่วนใหญ่ แต่เนื่องจากบางองค์กรอาจไม่คล่องตัวในการจัดสรรประโยชน์ในรูปแบบเป็นเงินได้ ผู้บริหารควรใช้วิธีการจัดหาผลประโยชน์ที่ได้รับในรูปแบบอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

3. ความคาดหวังในงานของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความคาดหวังด้านความมั่นคง ส่วนหนึ่งในความมั่นคง คือ คาดหวังจะได้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทงนโยบายด้านการวางแผนในการบรรจุอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างให้มีอัตรา มีตำแหน่งเพียงพอและชัดเจนในแต่ละปี มีการดำเนินตามนโยบายแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

4. ภาครัฐควรกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานโดยมีการวางแผนทางระยะสั้นและระยะยาวให้ชัดเจนโดยมีสำนักงานการอุดมศึกษาเป็นผู้กำหนดเพื่อให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

5. ภาครัฐควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งต่าง ๆ กับหน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีลักษณะงานจ้างแบบเดียวกัน

6. ควรส่งเสริมให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของตนเองให้มีศักยภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน

ในยุคสังคมฐานความรู้ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

7. ควรจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ มีการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

8. ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ควรให้เกียรติ สร้างความมั่นใจ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ มีการยกย่อง

ชมเชย ให้รางวัลเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน ให้การยอมรับต่อค่านิยมที่ดีต่อองค์กร

9. ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยกำหนดผลประโยชน์ทางที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อให้ทุกคนทำงานโดยทุ่มเทเสียสละเพื่อส่วนรวมและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการคลัง. (2548). *กฎระเบียบการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กระทรวงการคลัง.

นิสคารก์ เวชยานนท์. (2543). *การประเมินบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคล*. ชลบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยพรานนกการพิมพ์.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2550). *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ* ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 ม.ค.-เม.ย. 2552.

วิจิตร อาวะกุล. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทย์ เทียงบุญธรรม. (2550). *พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย*. กรุงเทพมหานคร: เอช.เอ็น.กรุ๊ป.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2530). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

เสนห์ จุ้ยโต. (2547). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. (2547). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ: การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล*. กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้าพรินติ้ง.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52: 1-26.

Buchanan, K. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly Journal*, 19: 533-546.

Chin, W. W. (2001). Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. In R. Hoyle (Ed.), *Strategies for small sample research*. (pp. 307-341). Hoyle R. (Ed.). London: Sage Publications.

- Davis, K. (1957). *Human relations in business*. New York: McGraw-Hill.
- Fombrun, C. J. (1989). *Strategic human resource management*. New York: Wiley.
- Guest, D. (2004). Power, innovation and problem-solving: the personnel managers' three steps to heaven? *Journal of Management Studies*, 41: 401-24.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1997). *Situational leadership resource guide*. San Diego, CA: University Associates.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*, 57(4): 65-75.
- Kay, R. (1999). *Coastal planning and management*. London: EF & N Spoon.
- March, R. M., & Manari, J. (1977). Organization Commitment and Yummier: A production study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 51-57.
- Mondy, R. W. (1999). *Human resource management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Salancik, G. R. (1983). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Staw (Ed.). *Psychological Foundations of Organizational Behavior* (2ne ed.,: 202-207). New York: Harper & Row.
- Sarbin, T. (1970). Toward a theory of imagination. *Journal of Personality*, 35: 359-380.
- Siqler, K. (1971, July/August). Pay and company performance in the pharmaceutical Industry, Required minimum distributions and the 50 percent penalty. *Journal of Compensation and Benefits*, 23(4): 13-15.
- Suchman, T. (1995). *Plan and Situated Actions*. New York: Cambridge University Press.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Storey, J. (1992). *Developments in the management of human resource management*. Oxford: Blackwell.
- Taylor, F. (1999). *Principles of scientific management*. New York: Harper.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Vroom, V. H. (1990). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.