

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช” จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 72 คน

การเสนอผลการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน นำเสนอเป็นรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา พร้อมทั้งอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
- ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร
- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
- ส่วนที่ 5 การอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ภาระในการดูแลครอบครัว อายุการทำงาน ประสบการณ์การทำงานและการออกจากงานก่อนทำงานปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด สภาพการทำงาน รายได้อื่น ๆ ค่าใช้จ่ายต่อเดือน และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากครอบครัว ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.1

เพศ อายุ สถานภาพสมรส

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	64	88.9
	ชาย	8	11.1
	รวม	72	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)	22-25 ปี	11	15.3
Mean 32.5	26-35 ปี	40	55.6
Minimum 22	36-45 ปี	18	25.0
Maximum 51	46-55 ปี	3	4.2
	รวม	72	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	45	62.5
	สมรส	25	34.7
	หย่า	2	2.8
	รวม	72	100.0

เพศ อายุ สถานภาพสมรส

จากตารางที่ 4.1 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.9 เป็นเพศหญิง และ ร้อยละ 11.1 เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 55.6 รองลงมา ร้อยละ 25.0 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ผู้ที่มีอายุน้อยที่สุด 22 ปี และสูงสุด 51 ปี โดยเฉลี่ยมีอายุ 32.5 ปี เป็นผู้ที่โสด ร้อยละ 62.5 ผู้ที่สมรสแล้ว ร้อยละ 34.7 ส่วนร้อยละ 2.8 เป็นผู้มีสถานภาพสมรสหย่า

ตารางที่ 4.2

ภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	37	53.6
ภาคใต้	12	17.4
ภาคกลาง	10	14.5
ภาคเหนือ	5	7.2
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5	7.2
รวม	69	100.0

หมายเหตุ: ไม่ตอบ จำนวน 3 คน

ภูมิลำเนา

จากตารางที่ 4.2 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.6 มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รองลงมาคือ ภาคใต้ ร้อยละ 17.4 ภาคกลาง ร้อยละ 14.5 ส่วนผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีน้อยที่สุด ร้อยละ 7.2 เท่า ๆ กัน

ตารางที่ 4.3

ภาวะในการดูแลครอบครัว

ภาวะในการดูแลครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีภาวะ	28	38.9
มีภาวะ	44	61.1
พ่อ/แม่	36	81.8
ลูก	13	29.5
ญาติ	12	27.3
รวม	72	100.0

ภาวะในการดูแลครอบครัว

จากตารางที่ 4.3 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่ไม่มีภาวะในการดูแลครอบครัว ร้อยละ 38.9 ส่วนร้อยละ 61.1 ต้องมีภาวะในการดูแลครอบครัว ในจำนวนร้อยละ 81.8 ต้องดูแลพ่อ/แม่ ที่ต้องดูแลลูก ร้อยละ 29.5 นอกจากนั้นต้องดูแลญาติ ร้อยละ 27.3

ตารางที่ 4.4 อายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 3 ปี	28	40.6
4-8 ปี	19	27.5
9-13 ปี	11	15.9
13 ปี ขึ้นไป	11	15.9
รวม	69	100.0

หมายเหตุ: 1. อายุงานต่ำสุด 1 ปี อายุงานสูงสุด 23 ปี เฉลี่ย 6.3 ปี

2. ไม่ตอบ จำนวน 3 คน

อายุการทำงาน

จากตารางที่ 4.4 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 40.6 มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี รองลงมา ร้อยละ 27.5 มีอายุการทำงาน 4-8 ปี และจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้มีอายุการทำงาน 9-13 ปี และ 13 ปีขึ้นไป ร้อยละ 15.9 เท่า ๆ กัน

ตารางที่ 4.5

ประสบการณ์การทำงานและเหตุผลการออกจากงาน

ประสบการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคย	25	34.7
เคย เหตุผลที่ออกจากงาน	47	65.3
ต้องการเปลี่ยนลักษณะงาน	23	48.9
ความสะดวกในการเดินทาง	19	40.4
มีปัญหาด้านเวลา	11	23.4
หมดสัญญา	9	19.1
ศึกษาต่อ	3	6.4
มีปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง	3	6.4
มีภาระทางครอบครัว	2	4.3
ทำธุรกิจส่วนตัว	1	2.1
รวม	72	100.0

ประสบการณ์การทำงานและเหตุผลการออกจากงาน

จากตารางที่ 4.5 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 34.7 ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานที่ไหนดมาก่อน ส่วนร้อยละ 65.3 เคยมีประสบการณ์การทำงาน โดยมีเหตุผลการลาออกจากงานเดิมซึ่งส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.9 ให้เหตุผลว่าต้องการเปลี่ยนลักษณะงาน ร้อยละ 40.4 เพื่อความสะดวกในการเดินทาง ร้อยละ 23.4 มีปัญหาด้านเวลา และร้อยละ 19.1 หมดสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.6
หน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สำนักวิชาการ	55	76.4
งานการผลิตและบริหารชุดวิชา	32	58.2
กิจกรรมสารบรรณและธุรการ	29	52.7
งานจัดการอบรมชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ	9	16.4
กิจกรรมพัฒนาหลักสูตรและประสิทธิภาพ		
การเรียนการสอนระดับปริญญาตรี	7	12.7
กิจกรรมสาธิตเสริมสมอง		
(กองทุนการศึกษาเสริมสมอง)	3	5.4
กิจกรรมจัดการศึกษาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์		
ระดับปริญญาตรี	2	3.6
กิจกรรมเลื้อยสรผลงานทางวิชาการและสนับสนุน		
การเขียนทางวิชาการ	1	1.8
สำนักบัณฑิตศึกษา	17	23.6
งานจัดการปฏิสัมพันธ์บัณฑิตศึกษา	8	47.1
งานทะเบียนและวัดผลบัณฑิตศึกษา	5	29.4
กิจกรรมพัฒนาหลักสูตรและส่งเสริมมาตรฐาน		
บัณฑิตศึกษา	3	17.6
โครงการบริการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา	1	5.9
กิจกรรมสารบรรณและธุรการ	1	5.9
รวม	72	100.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

หน่วยงานที่สังกัด

จากตารางที่ 4.6 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.4 ทำงานในสำนักวิชาการ ส่วนร้อยละ 23.6 ทำงานในสำนักบัณฑิตศึกษา

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ที่ทำงานในสำนักวิชาการ ร้อยละ 58.2 ทำงานในกิจกรรมงานการผลิตและบริหารชุดวิชา รองลงมาร้อยละ 52.7 ทำงานในกิจกรรมสารบรรณและธุรการ และร้อยละ 16.4 ทำงานในกิจกรรมงานจัดการอบรมชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่ทำงานในสำนักบัณฑิตศึกษา ร้อยละ 47.1 ทำงานจัดการปฏิบัติสัมพันธ์บัณฑิตศึกษา รองลงมาร้อยละ 29.4 ทำงานในกิจกรรมงานทะเบียนและวัดผลบัณฑิตศึกษา และร้อยละ 17.6 ทำงานในกิจกรรมพัฒนาหลักสูตรและส่งเสริมมาตรฐานบัณฑิตศึกษา

ตารางที่ 4.7

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่อเนื่อง	62	86.1
เป็นช่วง ๆ	5	6.9
ขึ้นอยู่กับหัวหน้างาน	3	4.2
ไม่แน่นอน	2	2.8
รวม	72	100.0

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากตารางที่ 4.7 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ ร้อยละ 86.1 รับผิดชอบงานที่มีลักษณะเป็นงานต่อเนื่อง ร้อยละ 6.9 รับผิดชอบงานเป็นช่วง ๆ และร้อยละ 4.2 รับผิดชอบงานที่ต้องขึ้นอยู่กับหัวหน้างาน อย่างไรก็ตามมีจำนวน 2 ราย หรือร้อยละ 2.8 ที่มีลักษณะไม่แน่นอน

สำหรับการดำเนินงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 61.1 ไม่ต้องดำเนินงานกลับไปทำที่บ้าน แต่มี ร้อยละ 37.5 ต้องดำเนินงานกลับไปทำที่บ้าน และมีเพียง 1 รายเท่านั้นที่ไม่แน่นอนว่าต้องดำเนินงานกลับไปทำที่บ้าน

ตารางที่ 4.8

รายได้อื่น ๆ

รายได้อื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	24	33.3
มี แหล่งรายได้อื่น ๆ ได้แก่	48	66.7
ค่าล่วงเวลา	35	71.4
ค่าตอบแทนการผลิตชุดวิชา	11	22.4
รับพิมพ์งาน	9	18.4
ธุรกิจส่วนตัว เช่น ค้าขาย	5	10.2
ผู้ช่วยวิจัย	1	2.0
ประสานงานการฝึกอบรม	1	2.0
ไม่ระบุ/ไม่แน่นอน	3	6.1
รวม	72	100.0

หมายเหตุ: รายได้อื่น ๆ ต่ำสุด 125 บาท/เดือน รายได้อื่น ๆ สูงสุด 25,000 บาท/เดือน
รายได้เฉลี่ย 2,616 บาท/เดือน

รายได้อื่น ๆ

จากตารางที่ 4.8 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนร้อยละ 33.3 ไม่มีรายได้จากแหล่งอื่น ๆ ส่วนร้อยละ 66.7 มีรายได้อื่น ๆ ในจำนวนร้อยละ 71.4 มีรายได้จากค่าล่วงเวลา รองลงมา ร้อยละ 22.4 มีรายได้จากค่าตอบแทนการผลิตชุดวิชา และร้อยละ 18.4 มีรายได้จากการรับพิมพ์งาน

ตารางที่ 4.9
ค่าใช้จ่ายต่อเดือน

ค่าใช้จ่ายต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3,000 บาท	4	5.9
3,001-6,000 บาท	25	36.8
6,001-9,000 บาท	26	38.2
9,001-12,000 บาท	10	14.7
12,000 บาท ขึ้นไป	3	4.4
รวม	68	100.0

หมายเหตุ: ไม่ตอบ จำนวน 3 คน เงินเดือนต่ำสุด 6,890 บาท เงินเดือนสูงสุด 8,600 บาท

ค่าใช้จ่ายต่อเดือน

จากตารางที่ 4.9 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 38.2 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 6,001-9,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 36.8 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 3,001-6,000 บาท และร้อยละ 14.7 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 9,001-12,000 บาท

ตารางที่ 4.10
การสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากครอบครัว

การสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ได้	57	79.2
ได้	15	20.8
รวม	72	100.0

หมายเหตุ: ต่ำสุด 1,000 บาท/เดือน สูงสุด 15,000 บาท/เดือน เฉลี่ย 5,571 บาท/เดือน

การสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากครอบครัว

จากตารางที่ 4.10 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.2 ไม่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากครอบครัว และร้อยละ 20.8 ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากครอบครัว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของ

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการพัฒนาตนเอง การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการทำงาน เหตุผลจูงใจในการเรียนรู้ ความเหมาะสมของเวลาทำงานต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง การเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงาน การอบรมจากภายนอก การดูงาน/สัมมนาโดยหน่วยงาน สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แหล่งความรู้ที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนได้รับ วิธีการที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนนิยมใช้แสวงหาความรู้ใหม่ด้วยตนเองเป็นอันดับ 1 วิธีการที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนนิยมใช้พัฒนาด้วยตนเองเป็นอันดับ 1 ความพยายามปรับสภาพของตนเอง ความพยายามในการหาแหล่งงาน ความคิดเห็นต่อการปรับสภาพการจ้าง ความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง การใช้บริการห้องสมุดของหน่วยงาน เป้าหมายในการศึกษาต่อ เป้าหมายในอาชีพ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็นอันดับที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.11

การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการพัฒนาตนเอง

การได้รับการสนับสนุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ได้	2	2.8
ได้รับ ในด้าน	70	97.2
การให้โอกาสเข้ารับการอบรม/สัมมนา	64	91.4
การให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน	52	74.3
ด้านเวลา	13	18.6
ด้านค่าใช้จ่าย	6	8.6
รวม	72	100.0

หมายเหตุ: ไม่ระบุด้านในการได้รับการสนับสนุน จำนวน 2 คน

การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการพัฒนาตนเอง

จากตารางที่ 4.11 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเพียงร้อยละ 2.8 ไม่ได้รับการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่ร้อยละ 97.2 ได้รับการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการพัฒนาตนเอง ในจำนวนร้อยละ 91.4 ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม/สัมมนา รองลงมา ร้อยละ 74.3 ได้รับคำแนะนำในเรื่องการทำงาน และร้อยละ 18.6 ได้รับการสนับสนุนในด้านของเวลา

ตารางที่ 4.12
การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาความรู้
และทักษะเกี่ยวกับการทำงาน

การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	1	1.4
มีส่วนช่วยเหลือในด้าน	71	98.6
แนะนำการใช้เครื่องใช้สำนักงาน	49	69.0
ช่วยทำงานแทนในกรณีที่ท่านเข้ารับการอบรม	48	67.6
อธิบายการทำงาน	46	64.8
ช่วยหาและแนะนำแหล่งข้อมูล	45	63.4
แนะนำการเข้าอบรม/ศึกษาต่อ	15	21.1
รวม	72	100.0

หมายเหตุ: ไม่ตอบ จำนวน 1 คน

การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการทำงาน

จากตารางที่ 4.12 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเพียงร้อยละ 1.4 ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการทำงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 98.6 ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการทำงาน ในจำนวนร้อยละ 69.0 เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการแนะนำการใช้เครื่องใช้สำนักงาน รองลงมา ร้อยละ 67.6 เพื่อนร่วมงานช่วยทำงานแทนในกรณีที่เข้ารับการอบรม ร้อยละ 64.8 เพื่อนร่วมงานได้อธิบายการทำงานให้ และร้อยละ 63.4 เพื่อนร่วมงานช่วยหาและแนะนำแหล่งข้อมูล

ตารางที่ 4.13
เหตุผลจูงใจในการเรียนรู้

เหตุผล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง	71	98.6
เพื่องานและองค์กร	57	79.2
เพื่อครอบครัว	33	45.8
เพื่อเอาชนะคำสบประมาท	7	9.7
ทำตามกระแสนิยม	1	1.4
รวม	72	100.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 เหตุผล

เหตุผลจูงใจในการเรียนรู้

จากตารางที่ 4.13 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ ร้อยละ 98.6 มีเหตุผลในการเรียนรู้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง รองลงมาเพื่องานและองค์กร ร้อยละ 79.2 และเพื่อครอบครัว ร้อยละ 45.8

ตารางที่ 4.14

ความเหมาะสมของเวลาทำงานต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ความเหมาะสม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>ชั่วโมงการทำงาน</u>		
เหมาะสม	55	77.5
ไม่เหมาะสม	16	22.5
รวม	71	100
<u>วันหยุด</u>		
เหมาะสม	51	72.9
ไม่เหมาะสม	19	27.1
รวม	70	100.0

ความเหมาะสมของเวลาทำงานต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง

จากตารางที่ 4.14 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเพียงร้อยละ 22.5 คิดว่าระยะเวลาในการทำงานไม่มีความเหมาะสมต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่วนร้อยละ 77.5 คิดว่าเวลาการทำงานมีความเหมาะสมในการพัฒนาตนเอง โดยให้ความเห็นว่า การทำงานทำให้ได้เรียนรู้ ฝึกทักษะ และเป็นประสบการณ์ ระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมทำให้ไม่เครียดและสามารถทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ และยังได้มีโอกาสในการอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้น

ในด้านวันหยุดร้อยละ 27.1 คิดว่าระยะเวลาวันหยุดไม่เหมาะสม ส่วนร้อยละ 72.9 คิดว่าวันหยุดมีความเหมาะสมในการพัฒนาตนเอง โดยให้ความคิดเห็นว่า วันหยุดสามารถเป็นโอกาสในพัฒนาการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ สามารถทำงานที่ค้างได้ และเหมาะสมสำหรับสุขภาพที่ต้องการการพักผ่อน

ตารางที่ 4.15

การเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงาน

การอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคย	12	11.1
เคย หลักสูตร	60	88.9
<u>ด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์</u>		
ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	38	63.3
Microsoft Windows XP	21	35.0
การจัดการฐานข้อมูลด้วย Microsoft Access	21	35.0
ระบบสารสนเทศภายในมหาวิทยาลัย (อินทราเน็ต) และการใช้ Web Mail)	19	31.7
Microsoft Excel กับการบริหารงานสำนักงาน	18	30.0
การสร้างสื่อนำเสนอผลงานด้วย Microsoft PowerPoint	17	28.3
ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ICT	16	26.7

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Microsoft Excel กับการจัดการฐานข้อมูล	15	25.0
การดูแลแก้ปัญหาเครื่องคอมพิวเตอร์เบื้องต้น	9	15.0
Advanced Access	6	10.0
Web Design with Macromedia Dream Weaver กับฐานข้อมูล Access	5	8.3
Web Programming with PHP and My SQL	2	3.3
SPSS	1	1.7
<u>ภาษาอังกฤษ</u>		
Remedial Course	1	1.7
English for Fun	1	1.7
Welcoming STOU	1	1.7
<u>ด้านอื่น ๆ</u>		
ผู้ดำเนินรายการโทรทัศน์	2	3.3
การเขียนหนังสือราชการ	1	1.7
พัฒนาบุคคลิกภาพ	1	1.7
รวม	72	100.0

การเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงาน

จากตารางที่ 4.15 ลูกจ้างชั่วคราวรายร้อยละ 11.1 ไม่เคยเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด ส่วนใหญ่ร้อยละ 88.9 เคยเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด

การอบรมด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 63.3 อบรมหลักสูตรระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ รองลงมาอบรมหลักสูตร Microsoft Windows XP และการจัดการฐานข้อมูลด้วย Microsoft Access ร้อยละ 35.0 เท่า ๆ กัน และร้อยละ 31.7 อบรมหลักสูตรระบบสารสนเทศภายในมหาวิทยาลัย(อินเทอร์เน็ต และการใช้ Web Mail)

การอบรมด้านภาษาอังกฤษ อบรมหลักสูตร Remedial Course, English for Fun และหลักสูตร Welcoming STOU ร้อยละ 1.7 เท่า ๆ กัน

การอบรมด้านอื่น ๆ ร้อยละ 3.3 อบรมหลักสูตรผู้ดำเนินรายการโทรทัศน์ รองลงมา อบรมหลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ และหลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพ ร้อยละ 1.7 เท่า ๆ กัน

ตารางที่ 4.16

การอบรมจากภายนอก

การอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคย	56	77.8
เคย หลักสูตร	16	22.2
<u>ด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์</u>		
Microsoft Excel	5	31.3
Microsoft Word	4	25.0
Microsoft Access	3	18.8
Microsoft PowerPoint	3	18.8
Internet	2	12.5
Microsoft office	1	6.3
SPSS	1	6.3
<u>ด้านภาษา</u>		
ภาษาอังกฤษ	7	43.8
ภาษาญี่ปุ่น	2	12.5

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>ด้านวิชาชีพ</u>		
งานศิลปะ	4	25.0
ทำขนม/ทำอาหาร	2	12.5
งานซ่อม/ช่าง	1	6.3
งานฝีมือ/สิ่งประดิษฐ์	1	6.3
รวม	72	100.0

หมายเหตุ: ไม่ระบุหลักสูตร จำนวน 4 คน

การอบรมจากภายนอก

จากตารางที่ 4.16 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.8 ไม่เคยเข้ารับการอบรมจากภายนอก ส่วนร้อยละ 22.2 เคยเข้ารับการอบรมจากภายนอก

การอบรมด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 31.3 อบรมหลักสูตรโปรแกรม Microsoft Excel รองลงมา ร้อยละ 25.0 อบรมหลักสูตร Microsoft Word และอบรมหลักสูตร Microsoft Access และ Microsoft PowerPoint ร้อยละ 18.8 เท่า ๆ กัน

การอบรมด้านภาษา ร้อยละ 43.8 อบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ และร้อยละ 12.5 อบรมหลักสูตรภาษาญี่ปุ่น

การอบรมด้านวิชาชีพ ร้อยละ 25.0 อบรมหลักสูตรงานศิลปะ รองลงมา ร้อยละ 12.5 อบรมหลักสูตรการทำขนม/อาหาร และอบรมหลักสูตรงานซ่อม/ช่าง หลักสูตรงานฝีมือ/สิ่งประดิษฐ์ ร้อยละ 6.3 เท่า ๆ กัน

ตารางที่ 4.17
การดูงาน/สัมมนาโดยหน่วยงาน

การดูงาน/สัมมนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคย	19	26.4
เคยเข้าร่วม	53	73.6
สัมมนา/ดูงานนอกสถานที่จัดโดยสำนักและ สาขาวิชา	17	50.0
ดูงานในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ	6	17.6
สัมมนาบุคลากร	6	17.6
สัมมนาการบริหารงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ	2	5.9
การปกครองส่วนท้องถิ่น	1	2.9
โครงการศูนย์สุขภาพศึกษา	1	2.9
สัมมนาเกษตรยั่งยืน	1	2.9
สัมมนาเชิงกลยุทธ์เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ หน่วยงานเอกชน	1	2.9
รวม	72	100.0

หมายเหตุ: ไม่ระบุชื่อการดูงาน/สัมมนา จำนวน 19 คน

การเข้าร่วมดูงาน/สัมมนาโดยหน่วยงาน

จากตารางที่ 4.17 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 26.4 ไม่เคยเข้าร่วมดูงาน/สัมมนาโดยหน่วยงานจัดขึ้น ส่วนร้อยละ 73.6 เคยเข้าร่วมดูงาน/สัมมนาโดยหน่วยงานจัดขึ้น ในจำนวนร้อยละ 50.0 เข้าร่วมสัมมนา/ดูงานนอกสถานที่จัดโดยสำนักและสาขาวิชา รองลงมา เข้าร่วมดูงานในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และเข้าร่วมสัมมนามูลนิธิ ร้อยละ 17.6 เท่า ๆ กัน และร้อยละ 5.9 เข้าร่วมสัมมนาการบริหารงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.18
สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

สื่อและเทคโนโลยี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คอมพิวเตอร์	71	98.6
Internet	71	98.6
e-mail	53	73.6
คู่มือการปฏิบัติงาน	49	68.1
หนังสือ /ตำราเรียน	37	51.4
รวม	72	100.0

สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.18 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ใช้คอมพิวเตอร์ และInternet ในการปฏิบัติงานร้อยละ 98.6 เท่า ๆ กัน รองลงมาร้อยละ 73.6 ใช้ e-mail ในการปฏิบัติงาน และร้อยละ 68.1 ใช้คู่มือการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.19
แหล่งความรู้ที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนได้รับ

แหล่งความรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บุคคล		
เพื่อนร่วมงาน	67	93.1
หัวหน้างาน	58	80.6
เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ	56	77.8
อาจารย์	49	68.1
อื่น ๆ	1	1.4

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

แหล่งความรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>สื่อสิ่งพิมพ์</u>		
หนังสือพิมพ์	68	94.4
วารสาร	55	76.4
แผ่นพับ	54	75.0
นิตยสาร	46	63.9
นวนิยาย	23	31.9
<u>สื่อโทรทัศน์</u>		
วิทยุกระจายเสียง	62	86.1
โทรทัศน์	62	86.1
ภาพยนตร์	45	62.5
<u>สื่ออิเล็กทรอนิกส์</u>		
เกมส์คอมพิวเตอร์	40	55.6
โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน	34	47.2
รวม	72	

แหล่งความรู้ที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนได้รับ

จากตารางที่ 4.19

แหล่งความรู้จากสื่อและเทคโนโลยี (บุคคล) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนร้อยละ 93.1 ได้รับความรู้จากหัวหน้างาน รองลงมาร้อยละ 80.6 ได้รับการความรู้จากเพื่อนร่วมงาน และร้อยละ 77.8 ได้รับความรู้จากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ

แหล่งความรู้จากสื่อและเทคโนโลยี (สื่อสิ่งพิมพ์) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 94.4 ได้รับความรู้จากหนังสือพิมพ์ รองลงมาร้อยละ 76.4 ได้รับความรู้จากวารสาร และร้อยละ 75.0 ได้รับความรู้จากแผ่นพับ

แหล่งความรู้จากสื่อและเทคโนโลยี (สื่อโซเชียลมีเดีย) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ได้รับความรู้จากวิทยุกระจายเสียง และโทรทัศน์ ร้อยละ 86.1 เท่า ๆ กัน รองลงมา ร้อยละ 62.5 ได้รับความรู้จากภาพยนตร์

แหล่งความรู้จากสื่อและเทคโนโลยี (สื่ออิเล็กทรอนิกส์) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 55.6 ได้รับความรู้จากเกมส์คอมพิวเตอร์ และร้อยละ 47.2 ได้รับความรู้จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

ตารางที่ 4.20

วิธีการที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนนิยมใช้แสวงหาความรู้ใหม่
ด้วยตนเองเป็นอันดับ 1

วิธีการ	จำนวน (ร้อยละ)
การทบทวนปัญหา	22 (31.9)
การทำตามสิ่งที่สืบทอดกันมา	21 (30.4)
การลองผิดลองถูก	17 (24.6)
จากประสบการณ์ในอดีต	9 (13.0)
รวม	69 (100.0)

วิธีการที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนนิยมใช้แสวงหาความรู้ใหม่ด้วยตนเองเป็นอันดับ 1

จากตารางที่ 4.21 วิธีการที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนนิยมใช้แสวงหาความรู้ใหม่ด้วยตนเองเป็นอันดับ 1 คือ การทบทวนปัญหา

ตารางที่ 4.21
วิธีการที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนนิยมใช้พัฒนาตนเอง
เป็นอันดับ 1

วิธีการ	จำนวน (ร้อยละ)
การทำตามสิ่งที่สืบทอดกันมา	25 (35.2)
การลองผิดลองถูก	16 (22.5)
การทบทวนปัญหา	16 (22.5)
จากประสบการณ์ในอดีต	14 (19.7)
รวม	71 (100.0)

วิธีการที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนนิยมใช้พัฒนาตนเองเป็นอันดับ 1

จากตารางที่ 4.20 วิธีการที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนนิยมใช้พัฒนาตนเองเป็นอันดับ 1 คือ การทำตามสิ่งที่สืบทอดกันมา

ตารางที่ 4.22

ความพยายามปรับสถานภาพของตนเอง

ความพยายาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ได้พยายาม	9	12.7
ได้พยายาม	62	87.3
สอบเข้าเป็นพนักงานของ มสธ.	51	82.3
สอบเข้าเป็นพนักงานของหน่วยงาน ราชการภายนอกและรัฐวิสาหกิจ	36	58.1
สมัครงานผ่าน Internet	28	45.2
สมัครงานในหน่วยงานเอกชน	21	33.9
ส่งจดหมายสมัครงานตามหน่วยงานต่าง ๆ	16	25.8
รวม	71	100.0

หมายเหตุ: ไม่ระบุวิธีความพยายาม จำนวน 1 คน

การพยายามปรับสถานภาพของตนเอง

จากตารางที่ 4.22 ถูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเพียงร้อยละ 12.7 ไม่ได้พยายามในการปรับสถานภาพของตนเอง ส่วนร้อยละ 87.3 ได้พยายามในการปรับสถานภาพของตนเอง ในจำนวนร้อยละ 82.3 ได้เข้าสอบเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช รองลงมา ร้อยละ 58.1 ได้เข้าสอบเป็นพนักงานของหน่วยงานราชการภายนอกและรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 45.2 ได้สมัครงานผ่าน Internet

ตารางที่ 4.23
ความพยายามในการหาแหล่งงาน

ความพยายามในการหาแหล่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคย	4	5.6
เคย แหล่งงาน ได้แก่	68	94.4
Internet	58	85.3
เพื่อน	53	77.9
หนังสือสมัครงาน	43	63.2
บอร์ด ประกาศต่าง ๆ	43	63.2
หนังสือพิมพ์	39	57.3
ญาติพี่น้อง	23	33.8
งานนัดพบแรงงาน	13	19.1
อื่น ๆ	1	1.5
รวม	72	100.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ความพยายามในการหาแหล่งงาน

จากตารางที่ 4.23 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนร้อยละ 5.6 ไม่เคยพยายามในการหาแหล่งงาน ส่วนร้อยละ 94.4 ได้พยายามในการหาแหล่งงาน ในจำนวนร้อยละ 85.3 ติดตามหางานผ่านทาง Internet รองลงมาร้อยละ 77.9 เพื่อน และร้อยละ 63.2 ติดตามหางานด้วยหนังสือสมัครงาน และบอร์ด ประกาศต่าง ๆ เท่า ๆ กัน

ตารางที่ 4.24
ความคิดเห็นต่อการปรับสถานภาพการจ้าง

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เป็นไปไม่ได้	40	58.8
นโยบาย	14	35.0
งบประมาณ	9	22.5
ไม่ระบุเหตุผล	17	42.5
เป็นไปได้	28	41.2
ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน	5	17.9
การลาออกจากงานสูง	4	14.3
หากมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ	3	10.7
เป็นไปได้อย่างช้า	2	7.1
ค่าครองชีพสูง	1	3.6
ไม่ระบุเหตุผล	13	46.4
รวม	68	100.0

หมายเหตุ: ไม่ตอบ จำนวน 4 คน

ความคิดเห็นต่อการปรับสถานภาพการจ้าง

จากตารางที่ 4.24 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนได้แสดงความคิดเห็นต่อการปรับสถานภาพการจ้าง ส่วนใหญ่ร้อยละ 58.8 คิดว่าเป็นไปไม่ได้ ทั้งนี้ได้ให้ความคิดเห็นว่าเกี่ยวกับนโยบาย ร้อยละ 35.0 และร้อยละ 22.5 เกี่ยวกับงบประมาณ ส่วนร้อยละ 41.2 คิดว่าเป็นไปได้ ทั้งนี้ได้ให้ความคิดเห็นว่า การปรับสถานภาพขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 17.9 รองลงมา ร้อยละ 14.3 เนื่องจากการลาออกจากงานสูง และหากมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ ร้อยละ 10.7 ก็สามารถเป็นไปได้อีก

ตารางที่ 4.25
ความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยาก	10	14.9
ขึ้นอยู่กับองค์การ	1	10.0
งานหนัก	1	10.0
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	10.0
ไม่ระบุเหตุผล	7	70.0
ง่าย	57	85.1
องค์การต้องการกำลังคนและงานมี		
ลักษณะต่อเนือง	10	17.5
เป็นผู้มีประสบการณ์	6	10.5
พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	5	8.8
อัตราค่าจ้างถูก	3	5.3
ความยุ่งยากในการจ้างคนใหม่	2	3.5
คนทำงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว	1	1.8
ไม่ระบุเหตุผล	30	52.6
รวม	67	100.0

หมายเหตุ: ไม่ตอบ จำนวน 5 คน

ความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

จากตารางที่ 4.25 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 85.1 คิดว่าการต่อสัญญาจ้างเป็นไปได้อย่าง ทั้งนี้ได้ให้เหตุผลว่า องค์การต้องการกำลังคนและงานมีลักษณะต่อเนือง ร้อยละ 17.5 รองลงมา ร้อยละ 10.5 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์อยู่แล้ว และร้อยละ 8.8 เป็นการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ส่วนร้อยละ 14.9 คิดว่าการต่อสัญญาจ้างเป็นไปได้อย่าง ทั้งนี้ได้ให้เหตุผลว่าขึ้นอยู่กับองค์การ งานหนัก และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 10.0 เท่า ๆ กัน

ตารางที่ 4.26
การใช้บริการห้องสมุดของหน่วยงาน

การใช้บริการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ใช้	21	29.2
ใช้ ประเภทของบริการ ได้แก่	51	70.8
หนังสือทางวิชาการ	33	64.7
หนังสือพิมพ์	29	56.9
นวนิยาย/การ์ตูน	14	27.5
นิตยสาร	10	19.6
วารสาร	5	9.8
VCD/DVD	4	7.8
รวม	72	100.0

หมายเหตุ: เหตุผลที่ระบุตอบได้มากกว่า 1 ประเภท

การใช้บริการห้องสมุดของหน่วยงาน

จากตารางที่ 4.26 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 29.2 ไม่ได้ใช้บริการห้องสมุด ทั้งนี้ ร้อยละ 62.5 ได้ให้เหตุผลว่าไม่มีเวลา นอกจากนี้ซื้อหนังสือมาอ่านเอง และใช้ Internet ของหน่วยงานในการรับข่าวสาร ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.8 ใช้บริการห้องสมุด จำนวนร้อยละ 56.4 เข้าใช้บริการห้องสมุด จำนวน 1 ครั้ง/สัปดาห์ รองลงมาร้อยละ 25.6 เข้าใช้บริการห้องสมุด จำนวน 2 ครั้ง/สัปดาห์ โดยใช้เวลาพักกลางวันในการใช้บริการสูงถึงร้อยละ 93.3

กิจกรรมที่ทำในช่วงเวลาที่ว่างจากการทำงาน

1. การอ่านหนังสือพิมพ์ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 34.4 นิยมอ่านหนังสือพิมพ์ในช่วงเวลาพักกลางวัน
2. การอ่านนิตยสาร ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 31.9 นิยมอ่านนิตยสารในช่วงวันหยุด

3. การอ่านข่าวประจำวันขององค์กร ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 46.0 นิยมอ่านข่าวประจำวันขององค์กรในช่วงพักกลางวัน
4. การออกกำลังกาย ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 40.0 นิยมออกกำลังกายในช่วงเย็น
5. การนอนหลับ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 34.7 นิยมพักผ่อนด้วยการนอนหลับในวันหยุด
6. ฟังวิทยุ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 19.6 นิยมฟังวิทยุในช่วงเย็นและวันหยุด เท่า ๆ กัน
7. พูดคุยกับเพื่อน ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 38.7 นิยมพูดคุยกับเพื่อนในช่วงพักกลางวัน
8. ทำงานพิเศษ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 44.4 นิยมทำงานพิเศษในวันหยุด
9. ท่องเว็บ Internet ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 43.5 นิยมท่องเว็บ Internet ในช่วงพักกลางวัน
10. ดูโทรทัศน์ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 34.4 นิยมดูโทรทัศน์ในช่วงหลังเลิกงานและวันหยุด
11. เข้าห้องสมุด ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 78.9 นิยมเข้าห้องสมุดในช่วงพักกลางวัน
12. การอบรม ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 42.9 นิยมเข้ารับการอบรมในช่วงพักกลางวัน
13. การเรียน ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 44.4 นิยมเรียนต่อในช่วงวันหยุด

ตารางที่ 4.27
เป้าหมายในการศึกษาต่อ

เป้าหมาย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา	34	47.9
ยังไม่ได้วางแผน	33	46.5
ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ	5	7.0
ศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตร	1	1.4
ศึกษาต่อที่สำนักอบรม	1	1.4
รวม	71	100.0

หมายเหตุ: ไม่ตอบ จำนวน 1 คน

เป้าหมายในการศึกษาต่อ

จากตารางที่ 4.27 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.9 มีเป้าหมายในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา รองลงมา ร้อยละ 46.5 ยังไม่ได้วางแผน และร้อยละ 7.0 มีเป้าหมายในการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ

ปัจจุบันมีผู้ที่กำลังศึกษาต่อ ร้อยละ 12.5 โดยกำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน ปริญญาโท จำนวน 4 คน และสถาบันอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา จำนวน 1 คน

ตารางที่ 4.28
เป้าหมายในอาชีพ

เป้าหมาย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เป็นพนักงานในหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ	45	63.4
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	27	38.0
ทำงานนี้ไปเรื่อย ๆ	8	11.3
เป็นพนักงานเอกชน	5	7.0
รวม	71	100.0

หมายเหตุ: ไม่ตอบ จำนวน 1 คน

เป้าหมายในอาชีพ

จากตารางที่ 4.28 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.4 มีเป้าหมายที่ต้องการจะเป็นพนักงานในหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ รองลงมา ร้อยละ 38.0 มีเป้าหมายในการประกอบธุรกิจส่วนตัว และร้อยละ 11.3 ต้องการทำงานนี้ไปเรื่อย ๆ ที่เหลือร้อยละ 7.0 มีเป้าหมายในการเป็นพนักงานเอกชน

ตารางที่ 4.29
ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็นอันดับที่ 1

ปัจจัย	จำนวนร้อยละ
เพื่อนร่วมงาน	26 (42.6)
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	17 (27.9)
เงินเดือน/ค่าตอบแทน	8 (13.1)

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวนร้อยละ
หัวหน้างาน	3 (4.9)
สวัสดิการ	3 (4.9)
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	3 (4.9)
แผนและนโยบายขององค์กร	1 (1.6)
กระบวนการทำงาน	0 (0.0)
รวม	61 (100.0)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็นอันดับที่ 1

จากตารางที่ 4.29 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่มีปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็นอันดับที่ 1 คือ เพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.30
ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	14	19.7
มี ปัญหาและอุปสรรค	57	80.3
เงินเดือน/ค่าตอบแทน	44	77.2
สวัสดิการ	33	57.9
อาจารย์	13	22.8
ลักษณะงาน	13	22.8
เพื่อนร่วมงาน	10	17.5
การรับรู้ข่าวสารภายในหน่วยงาน	9	15.8
นักศึกษา	8	14.0
หัวหน้างาน	5	8.8
รวม	71	100.0

หมายเหตุ: ไม่ระบุปัญหาและอุปสรรค จำนวน 1 คน

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

จากตารางที่ 4.30 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 19.7 ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ส่วนร้อยละ 80.3 มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ในจำนวนร้อยละ 77.2 มีปัญหาในเรื่องเงินเดือน/ค่าตอบแทน รองลงมา ร้อยละ 57.9 มีปัญหาในเรื่องสวัสดิการ อาจารย์ และลักษณะงานที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ร้อยละ 22.8 เท่า ๆ กัน

ตารางที่ 4.31
ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

ความจำเป็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่จำเป็น	4	6.1
ไม่ได้ใช้ทักษะที่ต้องใช้ความรู้มาก	1	25.0
จำเป็น	62	93.9
เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	16	50.0
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่มากขึ้น	5	15.6
เทคโนโลยีสามารถช่วยในการปฏิบัติงาน	4	12.5
การเปลี่ยนแปลงตามสิ่งแวดล้อม	3	9.4
เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	2	6.3
พัฒนาตนเองสำหรับงานใหม่	1	3.1
เป็นการพัฒนาทักษะ	1	3.1
รวม	66	100.0

หมายเหตุ: ไม่ตอบ จำนวน 6 คน

ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

จากตารางที่ 4.31 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 6.1 คิดว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ได้ให้ความคิดเห็นว่า ไม่ได้ใช้ทักษะที่ต้องใช้ความรู้มาก ส่วนใหญ่ร้อยละ 93.9 คิดว่าภาระงานที่ได้รับมีความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ได้ให้ความคิดเห็นว่า เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 50.0 รองลงมา ร้อยละ 15.6 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่มากขึ้น และเทคโนโลยีสามารถช่วยในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 12.5

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานกับปัจจัยการสร้างโอกาส ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การใช้สื่อและเทคโนโลยี การปรับสถานภาพการจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างโอกาส ผลการเปรียบเทียบปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.32

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการศึกษาต่อ

เพศ	การศึกษาต่อ	
	ศึกษาต่อ ร้อยละ	ไม่ได้ศึกษาต่อ ร้อยละ
ชาย N = 8	25.0 (2)	75.0 (6)
หญิง N = 64	10.9 (7)	89.1 (57)
ผลต่าง	14.1	14.1

จากตารางที่ 4.32 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีเพศต่างกันมีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าเพศของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.33
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับ
การได้รับการอบรม

เพศ	การอบรมโดยหน่วยงาน		การอบรมจากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
ชาย N = 8	100.0 (8)	0.0 (0)	12.5 (1)	87.5 (7)
หญิง N = 64	81.3 (52)	18.8 (12)	23.4 (15)	76.6 (49)
ผลต่าง	18.7	18.8	10.9	10.9

จากตารางที่ 4.33 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีเพศต่างกัน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการอบรมจัดขึ้นโดยหน่วยงาน แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าเพศของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มีผลต่อพัฒนาตนเองในด้านการเข้ารับอบรมซึ่งจัดขึ้นโดยหน่วยงาน ส่วนการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการได้รับการอบรมจากภายนอกไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าเพศของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมจากภายนอก

ตารางที่ 4.34
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับ
สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เพศ	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
ชาย N = 8	100.0 (8)	0.0 (0)
หญิง N = 64	100.0 (64)	0.0 (0)
ผลต่าง	0.0	0.0

จากตารางที่ 4.34 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีเพศต่างกัน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าเพศของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.35
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับ
ความคิดเห็นในการปรับสภาพการจ้าง

เพศ	การปรับสภาพภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปไม่ได้ ร้อยละ
ชาย N = 8	50.0 (4)	50.0 (4)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

เพศ	การปรับสถานภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปไม่ได้ ร้อยละ
หญิง N = 60	40.0 (24)	60.0 (36)
ผลต่าง	10.0	10.0

จากตารางที่ 4.35 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับสถานภาพการจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าเพศของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง

ตารางที่ 4.36

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับ
ความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

เพศ	การต่อสัญญาจ้าง	
	ยาก ร้อยละ	ง่าย ร้อยละ
ชาย N = 8	0.0 (0)	100.0 (8)
หญิง N = 64	16.9 (10)	83.1 (49)
ผลต่าง	16.9	16.9

จากตารางที่ 4.36 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าเพศของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีผลต่อความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.37

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการศึกษาต่อ

อายุ	การศึกษาต่อ	
	ศึกษาต่อ ร้อยละ	ไม่ได้ศึกษาต่อ ร้อยละ
22-35 ปี N = 51	15.7 (8)	84.3 (43)
36-55 ปี N = 21	4.8 (1)	95.2 (20)
ผลต่าง	10.9	10.9

จากตารางที่ 4.37 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีอายุ 22-35 ปี และ 36-55 ปี มีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.38
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการ
ได้รับการอบรม

อายุ	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
22-35 ปี N = 51	19.6 (10)	80.4 (41)	76.5 (39)	23.5 (12)
36-55 ปี N = 21	9.5 (2)	90.5 (19)	81.0 (17)	19.0 (4)
ผลต่าง	10.1	10.1	4.5	4.5

จากตารางที่ 4.38 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีอายุ 22-35 ปี และ 36-55 ปี มีการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด และการอบรมจากภายนอก ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมทั้งจากจัดโดยหน่วยงานและจากภายนอก

ตารางที่ 4.39
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับ
สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

อายุ	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
22-35 ปี N = 51	100.0 (51)	0.0 (0)

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

อายุ	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
36-55 ปี N = 21	100.0 (21)	0.0 (0)
ผลต่าง	0.0	0.0

จากตารางที่ 4.39 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีอายุ 22-35 ปี และ 36-55 ปี มีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.40

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับ
ความคิดเห็นในการปรับสภาพการจ้าง

อายุ	การปรับสภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปไม่ได้ ร้อยละ
22-35 ปี N = 48	37.5 (18)	62.5 (30)
36-55 ปี N = 20	50.0 (10)	50.0 (10)
ผลต่าง	12.5	12.5

จากตารางที่ 4.40 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีอายุ 22-35 ปี และ 36-55 ปี มีความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง

ตารางที่ 4.41

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับ
ความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

อายุ	การต่อสัญญาจ้าง	
	ยาก ร้อยละ	ง่าย ร้อยละ
22-35 ปี N = 47	14.9 (7)	85.1 (40)
36-55 ปี N = 20	15.0 (3)	85.0 (17)
ผลต่าง	0.1	0.1

จากตารางที่ 4.41 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีอายุ 22-35 ปี และ 36-55 ปี มีความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.42
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับ
การศึกษาต่อ

สถานภาพสมรส	การศึกษาต่อ	
	ศึกษาต่อ ร้อยละ	ไม่ได้ศึกษาต่อ ร้อยละ
โสด N = 45	15.6 (7)	84.4 (38)
สมรส N = 27	7.4 (2)	92.6 (25)
ผลต่าง	8.2	8.2

จากตารางที่ 4.42 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการสร้าง
สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรส
ของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.43
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับ
การได้รับการอบรม

สถานภาพสมรส	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
โสด N = 45	84.4 (38)	15.6 (7)	26.7 (12)	73.3 (33)

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

สถานภาพสมรส	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
สมรส N = 27	81.5 (22)	18.5 (5)	14.8 (4)	85.2 (23)
ผลต่าง	2.9	2.9	11.9	11.9

จากตารางที่ 4.43 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมทั้งที่จัดโดยหน่วยงานและภายนอก ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมทั้งที่จัดโดยหน่วยงานและภายนอก

ตารางที่ 4.44

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับ
สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพสมรส	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
โสด N = 45	100.0 (45)	0.0 (0)
สมรส N = 27	100.0 (27)	0.0 (0)
ผลต่าง	0.0	0.0

จากตารางที่ 4.44 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.45

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับ
ความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้าง

สถานภาพสมรส	การปรับสถานภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปไม่ได้ ร้อยละ
โสด N = 42	33.3 (14)	66.7 (28)
สมรส N = 26	53.8 (14)	46.2 (12)
ผลต่าง	20.5	20.5

จากตารางที่ 4.45 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีผลต่อความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้าง

ตารางที่ 4.46

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับ
ความคิดเห็นในการต่อการสัญญาจ้าง

สถานภาพสมรส	การต่อการสัญญาจ้าง	
	ยาก ร้อยละ	ง่าย ร้อยละ
โสด N = 42	14.3 (6)	85.7 (36)
สมรส N = 25	16.0 (4)	84.0 (21)
ผลต่าง	1.7	1.7

จากตารางที่ 4.46 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น
คิดเห็นในด้านการต่อการสัญญาจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสของลูกจ้าง
ชั่วคราวรายเดือน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการต่อการสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.47

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภูมิลำเนากับการศึกษาต่อ

ภูมิลำเนา	การศึกษาต่อ	
	ศึกษาต่อ ร้อยละ	ไม่ได้ศึกษาต่อ ร้อยละ
กรุงเทพและปริมณฑล N = 37	13.5 (5)	86.5 (32)
ต่างจังหวัด N = 32	12.5 (4)	87.5 (28)
ผลต่าง	1.0	1.0

จากตารางที่ 4.47 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าภูมิลำเนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.48

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภูมิลำเนากับการได้รับการอบรม

ภูมิลำเนา	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
กรุงเทพและปริมณฑล N = 37	83.8 (31)	16.2 (6)	21.6 (8)	78.4 (29)
ต่างจังหวัด N = 32	81.3 (26)	18.8 (6)	21.9 (7)	78.1 (25)
ผลต่าง	2.5	2.6	0.3	0.3

จากตารางที่ 4.48 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดและจากภายนอก ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าภูมิลำเนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดและจากภายนอก

ตารางที่ 4.49
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภูมิลำเนากับ
สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ภูมิลำเนา	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
กรุงเทพและปริมณฑล N = 37	100.0 (37)	0.0 (0)
ต่างจังหวัด N = 32	100.0 (32)	0.0 (0)
ผลต่าง	0.0	0.0

จากตารางที่ 4.49 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ภูมิลำเนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.50
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภูมินำเนากับ
ความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้าง

ภูมิลำเนา	การปรับสถานภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปได้ ร้อยละ
กรุงเทพและปริมณฑล N = 36	33.3 (12)	66.7 (24)

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

ภูมิภาค	การปรับสถานภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปได้ ร้อยละ
ต่างจังหวัด N = 30	50.0 (15)	50.0 (15)
ผลต่าง	16.7	16.7

จากตารางที่ 4.50 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีภูมิภาคต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าภูมิภาคของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีผลต่อความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง

ตารางที่ 4.51

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภูมิภาคกับ
ความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

ภูมิภาค	การต่อสัญญาจ้าง	
	ยาก ร้อยละ	ง่าย ร้อยละ
กรุงเทพและปริมณฑล N = 35	14.3 (5)	85.7 (30)
ต่างจังหวัด N = 30	16.7 (5)	83.3 (25)
ผลต่าง	2.4	2.4

จากตารางที่ 4.51 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าภูมิลำเนาของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.52

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาวะในการดูแลครอบครัว
กับการศึกษาต่อ

ภาวะในการดูแลครอบครัว	การศึกษาต่อ	
	ศึกษาต่อ ร้อยละ	ไม่ได้ศึกษาต่อ ร้อยละ
มี N = 44	9.1 (4)	90.9 (40)
ไม่มี N = 28	17.9 (5)	82.1 (23)
ผลต่าง	8.8	8.8

จากตารางที่ 4.52 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีภาวะในการดูแลครอบครัวและไม่มีภาวะในการดูแลครอบครัว มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าภาวะในการดูแลครอบครัวไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.53
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาวะในการดูแลครอบครัว
กับการได้รับการอบรม

ภาวะในการดูแลครอบครัว	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
มี N = 44	84.1 (37)	15.9 (7)	20.5 (9)	79.5 (35)
ไม่มี N = 28	82.1 (23)	17.9 (5)	25.0 (7)	75.0 (21)
ผลต่าง	2.0	2.0	4.5	4.5

จากตารางที่ 4.53 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีภาวะในการดูแลครอบครัวและไม่มีภาวะในการดูแลครอบครัว มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการเข้ารับการอบรมทั้งจากโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดและจากภายนอก ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าภาวะในการดูแลครอบครัวไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการเข้ารับการอบรมทั้งจากจัดขึ้นโดยหน่วยงานและจากภายนอก

ตารางที่ 4.54

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาวะในการดูแลครอบครัว
กับสื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ภาวะในการดูแลครอบครัว	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
มี N = 44	100.0 (44)	0.0 (0)
ไม่มี N = 28	100.0 (28)	0.0 (0)
ผลต่าง	0.0	0.0

จากตารางที่ 4.54 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีภาวะในการดูแลครอบครัวและไม่มีภาวะในการดูแลครอบครัว มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการมีภาวะในการดูแลครอบครัวไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.55

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาวะในการดูแลครอบครัวกับ
ความคิดเห็นในการปรับสภาพการจ้าง

ภาวะในการดูแลครอบครัว	การปรับสภาพภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปไม่ได้ ร้อยละ
มี N = 41	51.2 (21)	48.8 (20)

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

ภาวะในการดูแลครอบครัว	การปรับสถานภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปได้ ร้อยละ
ไม่มี N = 27	25.9 (7)	74.1 (20)
ผลต่าง	25.3	25.3

จากตารางที่ 4.55 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีภาวะในการดูแลครอบครัวและไม่มีภาวะในการดูแลครอบครัว มีความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าภาวะในการดูแลครอบครัวมีผลต่อความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง

ตารางที่ 4.56

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาวะในการดูแลครอบครัวกับ
ความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

ภาวะในการดูแลครอบครัว	การต่อสัญญาจ้าง	
	ยาก ร้อยละ	ง่าย ร้อยละ
มี N = 40	15.0 (6)	85.0 (34)
ไม่มี N = 27	14.8 (4)	85.2 (23)
ผลต่าง	0.2	0.2

จากตารางที่ 4.56 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีภาระในการดูแลครอบครัวและไม่มีภาระในการดูแลครอบครัว มีความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการมีภาระในการดูแลครอบครัว ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง

3.2 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านงานกับปัจจัยการสร้างโอกาส ผลการเปรียบเทียบปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.57

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับการศึกษาต่อ

อายุการทำงาน	การศึกษาต่อ	
	ศึกษาต่อ ร้อยละ	ไม่ได้ศึกษาต่อ ร้อยละ
ไม่เกิน 3 ปี N = 28	21.4 (6)	78.6 (22)
4 ปีขึ้นไป N = 41	7.3 (3)	92.7 (38)
ผลต่าง	14.1	14.1

จากตารางที่ 4.57 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 3 ปี และ 4 ปีขึ้นไป มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.58
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับ
การได้รับการอบรม

อายุการทำงาน	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
ไม่เกิน 3 ปี N = 28	71.4 (20)	28.6 (8)	25.0 (7)	75.0 (21)
4 ปีขึ้นไป N = 41	92.7 (38)	7.3 (3)	22.0 (9)	78.0 (32)
ผลต่าง	21.3	21.3	3.0	3.0

จากตารางที่ 4.58 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 3 ปี และ 4 ปีขึ้นไป มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมจัดขึ้นโดยหน่วยงาน แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุการทำงาน มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการเข้ารับอบรมซึ่งจัดขึ้นโดยหน่วยงาน ส่วนการเข้ารับการอบรมจากภายนอกมีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุการทำงานไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมจากภายนอก

ตารางที่ 4.59

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับ
สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

อายุการทำงาน	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
ไม่เกิน 3 ปี N = 28	100.0 (28)	0.0 (0)
4 ปีขึ้นไป N = 41	100.0 (41)	0.0 (0)
ผลต่าง	0.0	0.0

จากตารางที่ 4.59 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 3 ปี และ 4 ปีขึ้นไป มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุการทำงานไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.60

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับ
ความคิดเห็นในการปรับสภาพการจ้าง

อายุการทำงาน	การปรับสภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปไม่ได้ ร้อยละ
ไม่เกิน 3 ปี N = 27	33.3 (9)	66.7 (18)

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)

อายุการทำงาน	การปรับสถานภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปได้ ร้อยละ
4 ปีขึ้นไป N = 38	47.4 (18)	52.6 (20)
ผลต่าง	14.1	14.1

จากตารางที่ 4.60 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี และ 4 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง

ตารางที่ 4.61

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับ
ความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

อายุการทำงาน	การต่อสัญญาจ้าง	
	ยาก ร้อยละ	ง่าย ร้อยละ
ไม่เกิน 3 ปี N = 27	14.8 (4)	85.2 (23)
4 ปีขึ้นไป N = 37	13.5 (5)	86.5 (32)
ผลต่าง	1.3	1.3

จากตารางที่ 4.61 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 3 ปี และ 4 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า อายุการทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.62

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสังกัดกับการศึกษาต่อ

สังกัด	การศึกษาต่อ	
	ศึกษาต่อ ร้อยละ	ไม่ได้ศึกษาต่อ ร้อยละ
สำนักวิชาการ N = 55	12.7 (7)	87.3 (48)
สำนักบัณฑิตศึกษา N = 17	11.8 (2)	88.2 (15)
ผลต่าง	0.9	0.9

จากตารางที่ 4.62 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ทำงานในหน่วยงานซึ่งมีสังกัดต่างกัน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานที่สังกัดไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.63
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสังกัดกับการ
ได้รับการอบรม

สังกัด	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
สำนักวิชาการ N = 55	81.8 (45)	18.2 (10)	20.0 (11)	80.0 (44)
สำนักบัณฑิตศึกษา N = 17	88.2 (15)	11.8 (2)	29.4 (5)	70.6 (12)
ผลต่าง	6.4	6.4	9.4	9.4

จากตารางที่ 4.63 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ทำงานในหน่วยงานซึ่งมีสังกัดต่างกัน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด และจากภายนอก ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่สังกัดไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมทั้งที่หน่วยงานเป็นผู้จัดและภายนอก

ตารางที่ 4.64
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสังกัดกับ
สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

สังกัด	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
สำนักวิชาการ N = 55	100.0 (55)	0.0 (0)

ตารางที่ 4.64 (ต่อ)

สังกัด	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
สำนักบัณฑิตศึกษา N = 17	100.0 (17)	0.0 (0)
ผลต่าง	0.0	0.0

จากตารางที่ 4.64 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ทำงานในหน่วยงานซึ่งมีสังกัดต่างกัน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่สังกัดไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.65

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสังกัดกับ
ความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้าง

สังกัด	การปรับสถานภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปไม่ได้ ร้อยละ
สำนักวิชาการ N = 53	47.2 (25)	52.8 (28)
สำนักบัณฑิตศึกษา N = 15	20.0 (3)	80.0 (12)
ผลต่าง	27.2	27.2

จากตารางที่ 4.65 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ทำงานในหน่วยงานซึ่งมีสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่สังกัดมีผลต่อความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง

ตารางที่ 4.66

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสังกัดกับ
ความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

สังกัด	การต่อสัญญาจ้าง	
	ยาก ร้อยละ	ง่าย ร้อยละ
สำนักวิชาการ N = 53	17.0 (9)	83.0 (44)
สำนักบัณฑิตศึกษา N = 14	7.1 (1)	92.9 (13)
ผลต่าง	9.9	9.9

จากตารางที่ 4.66 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ทำงานในหน่วยงานซึ่งมีสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสังกัดไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.67
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้อื่น ๆ
กับการศึกษาต่อ

รายได้อื่น ๆ	การศึกษาต่อ	
	ศึกษาต่อ ร้อยละ	ไม่ได้ศึกษาต่อ ร้อยละ
ไม่เกิน 2,616 บาท N = 42	11.9 (5)	88.1 (37)
มากกว่า 2,616 บาท N = 6	16.7 (1)	83.3 (5)
ผลต่าง	4.8	4.8

จากตารางที่ 4.67 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีรายได้อื่น ๆ ไม่เกิน 2,616 บาท และมากกว่า 2,616 บาท มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่ารายได้อื่น ๆ ไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.68
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้อื่น ๆ
กับการได้รับการอบรม

รายได้อื่น ๆ	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
ไม่เกิน 2,616 บาท N = 42	85.7 (36)	14.3 (6)	28.6 (12)	71.4 (30)

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

รายได้อื่น ๆ	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
มากกว่า 2,616 บาท N = 6	83.3 (5)	16.7 (1)	16.7 (1)	83.3 (5)
ผลต่าง	2.4	2.4	11.9	11.9

จากตารางที่ 4.68 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีรายได้อื่น ๆ ไม่เกิน 2,616 บาท และมากกว่า 2,616 บาท มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดและจากภายนอก ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่ารายได้อื่น ๆ ไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมทั้งโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดและจากภายนอก

ตารางที่ 4.69

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้อื่น ๆ กับ
สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

รายได้อื่น ๆ	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
ไม่เกิน 2,616 บาท N = 42	100.0 (42)	0.0 (0)
มากกว่า 2,616 บาท N = 6	100.0 (6)	0.0 (0)
ผลต่าง	0.0	0.0

จากตารางที่ 4.69 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีรายได้อื่น ๆ ไม่เกิน 2,616 บาท และมากกว่า 2,616 บาท มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่ารายได้อื่น ๆ ไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.70

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้อื่น ๆ กับ
ความคิดเห็นในการปรับสภาพการจ้าง

รายได้อื่น ๆ	การปรับสภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปไม่ได้ ร้อยละ
ไม่เกิน 2,616 บาท N = 40	40.0 (16)	60.0 (24)
มากกว่า 2,616 บาท N = 6	50.0 (3)	50.0 (3)
ผลต่าง	10.0	10.0

จากตารางที่ 4.70 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีรายได้อื่น ๆ ไม่เกิน 2,616 บาท และมากกว่า 2,616 บาท มีความคิดเห็นในด้านการปรับสภาพการจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่ารายได้อื่น ๆ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการปรับสภาพการจ้าง

ตารางที่ 4.71
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้อื่น ๆ กับ
ความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

รายได้อื่น ๆ	การต่อสัญญาจ้าง	
	ยาก ร้อยละ	ง่าย ร้อยละ
ไม่เกิน 2,616 บาท N = 39	10.3 (4)	89.7 (35)
มากกว่า 2,616 บาท N = 6	0.0 (0)	100.0 (6)
ผลต่าง	10.3	10.3

จากตารางที่ 4.71 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีรายได้อื่น ๆ ไม่เกิน 2,616 บาท และมากกว่า 2,616 บาท มีความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า รายได้อื่น ๆ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.72
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการได้รับการสนับสนุน
จากหัวหน้างานกับการศึกษาต่อ

การได้รับการสนับสนุน จากหัวหน้างาน	การศึกษาต่อ	
	ศึกษาต่อ ร้อยละ	ไม่ได้ศึกษา ร้อยละ
ได้รับ N = 70	12.9 (9)	87.1 (61)

ตารางที่ 4.72 (ต่อ)

การได้รับการสนับสนุน จากหัวหน้างาน	การศึกษาต่อ	
	ศึกษาต่อ ร้อยละ	ไม่ได้ศึกษา ร้อยละ
ไม่ได้ N = 2	0.0 (0)	100.0 (2)
ผลต่าง	12.9	12.9

จากตารางที่ 4.72 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.73

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการได้รับการสนับสนุน
จากหัวหน้างานกับการได้รับการอบรม

การได้รับการสนับสนุน จากหัวหน้างาน	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
ได้รับ N = 70	84.3 (59)	15.7 (11)	22.9 (16)	77.1 (54)
ไม่ได้ N = 2	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	100.0 (2)
ผลต่าง	34.3	34.3	22.9	22.9

จากตารางที่ 4.73 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรม ทั้งจากจัดขึ้นโดยหน่วยงานและจากภายนอก แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการเข้ารับการอบรมทั้งจากจัดขึ้นโดยหน่วยงานและจากภายนอก

ตารางที่ 4.74

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการได้รับการสนับสนุนจาก
หัวหน้างานกับสื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การได้รับการสนับสนุน จากหัวหน้างาน	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
ได้รับ N = 70	100.0 (70)	0.0 (0)
ไม่ได้ N = 2	100.0 (2)	0.0 (0)
ผลต่าง	0.0	0.0

จากตารางที่ 4.74 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.75

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการได้รับการสนับสนุนจาก
หัวหน้างานกับความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้าง

การได้รับการสนับสนุน จากหัวหน้างาน	การปรับสถานภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปไม่ได้ ร้อยละ
ได้รับ N = 66	42.4 (28)	57.6 (38)
ไม่ได้ N = 2	0.0 (0)	100.0 (2)
ผลต่าง	42.4	42.4

จากตารางที่ 4.75 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้างแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง

ตารางที่ 4.76

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการได้รับการสนับสนุนจาก
หัวหน้างานกับความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

การได้รับการสนับสนุน จากหัวหน้างาน	การต่อสัญญาจ้าง	
	ยาก ร้อยละ	ง่าย ร้อยละ
ได้รับ N = 66	12.3 (8)	87.7 (57)
ไม่ได้ N = 2	100.0 (2)	0.0 (0)
ผลต่าง	87.7	87.7

จากตารางที่ 4.76 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน
และไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง แตกต่างกัน
แสดงให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนหัวหน้างานมีผลต่อความคิดเห็นในด้านการปรับต่อ
สัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.77

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกรที่ได้รับ的帮助เหลือ
จากเพื่อนร่วมงานกับการศึกษาต่อ

การได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน	การศึกษาต่อ	
	ศึกษาต่อ ร้อยละ	ไม่ได้ศึกษา ร้อยละ
ได้รับ N = 71	12.7 (9)	87.3 (62)
ไม่ได้ N = 1	0.0 (0)	100.0 (1)
ผลต่าง	12.7	12.7

จากตารางที่ 4.77 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.78

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกรได้รับการช่วยเหลือ
จากเพื่อนร่วมงานกับการได้รับการอบรม

การได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
ได้รับ N = 71	83.1 (59)	16.9 (12)	22.5 (16)	77.5 (55)

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
ไม่ได้	100.0	0.0	0.0	100.0
N = 1	(1)	(0)	(0)	(1)
ผลต่าง	16.9	16.9	22.5	22.5

จากตารางที่ 4.78 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และ ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการเข้ารับการอบรมทั้งจัดขึ้นโดยหน่วยงานและจากภายนอก แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมทั้งจัดขึ้นโดยหน่วยงานและจากภายนอก

ตารางที่ 4.79

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการได้รับการช่วยเหลือจาก
เพื่อนร่วมงานกับสื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
ได้รับ	100.0	0.0
N = 71	(71)	(0)

ตารางที่ 4.79 (ต่อ)

การได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
ไม่ได้ N = 1	100.0 (1)	0.0 (0)
ผลต่าง	0.0	0.0

จากตารางที่ 4.79 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.80

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการได้รับการช่วยเหลือจาก
เพื่อนร่วมงานกับความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้าง

การได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน	การปรับสถานภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปไม่ได้ ร้อยละ
ได้รับ N = 67	41.8 (28)	58.2 (39)
ไม่ได้ N = 1	0.0 (0)	100.0 (1)
ผลต่าง	41.8	41.8

จากตารางที่ 4.80 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นในด้านการปรับสภาพการจ้างแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความคิดเห็นในด้านการปรับสภาพการจ้าง

ตารางที่ 4.81

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการได้รับการช่วยเหลือจาก
เพื่อนร่วมงานกับความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

การได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน	การต่อสัญญาจ้าง	
	ยาก ร้อยละ	ง่าย ร้อยละ
ได้รับ N = 66	15.2 (10)	84.8 (56)
ไม่ได้ N = 1	0.0 (0)	100.0 (1)
ผลต่าง	15.2	15.2

จากตารางที่ 4.81 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้างแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.82
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเหมาะสมของ
เวลาทำงานกับการศึกษาต่อ

ความเหมาะสม ของเวลาทำงาน	การศึกษาต่อ	
	ศึกษาต่อ ร้อยละ	ไม่ได้ศึกษา ร้อยละ
เหมาะสม N = 55	12.7 (7)	87.3 (48)
ไม่เหมาะสม N = 16	12.5 (2)	87.5 (14)
ผลต่าง	0.2	0.2

จากตารางที่ 4.82 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีความเห็นว่าเวลาการทำงานมีความเหมาะสมและไม่เหมาะสม มีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความเหมาะสมของเวลาทำงานไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.83
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเหมาะสมของเวลาทำงานกับ
การได้เข้ารับการอบรม

ความเหมาะสม ของเวลาทำงาน	การอบรม โดยหน่วยงาน		การอบรม จากภายนอก	
	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ	เคย ร้อยละ	ไม่เคย ร้อยละ
เหมาะสม N = 55	78.2 (43)	21.8 (12)	25.5 (14)	74.5 (41)
ไม่เหมาะสม N = 16	100.0 (16)	0.0 (0)	12.5 (2)	87.5 (14)
ผลต่าง	21.8	21.8	13.0	13.0

จากตารางที่ 4.83 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีความเห็นว่าเวลาการทำงานมีความเหมาะสมและไม่เหมาะสมมีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมจัดขึ้นโดยหน่วยงาน แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความเหมาะสมของเวลาทำงานมีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมจัดขึ้นโดยหน่วยงาน ส่วนการพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการอบรมจากภายนอก ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความเหมาะสมของเวลาทำงานไม่มีผลต่อการเข้ารับการอบรมจากภายนอก

ตารางที่ 4.84

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเหมาะสมของ
เวลาทำงานกับสื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ความเหมาะสม ของเวลาทำงาน	สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
	ใช้ ร้อยละ	ไม่ใช้ ร้อยละ
เหมาะสม N = 55	100.0 (55)	0.0 (0)
ไม่เหมาะสม N = 16	100.0 (16)	0.0 (0)
ผลต่าง	0.0	0.0

จากตารางที่ 4.84 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีความเห็นว่าเวลาการทำงานมีความเหมาะสม และไม่เหมาะสมมีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความเหมาะสมของเวลาทำงานไม่มีผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.85

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเหมาะสมของเวลาทำงาน
กับความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้าง

ความเหมาะสม ของเวลาทำงาน	การปรับสถานภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปไม่ได้ ร้อยละ
เหมาะสม N = 53	41.5 (22)	58.5 (31)

ตารางที่ 4.85 (ต่อ)

ความเหมาะสม ของเวลาทำงาน	การปรับสถานภาพการจ้าง	
	เป็นไปได้ ร้อยละ	เป็นไปไม่ได้ ร้อยละ
ไม่เหมาะสม N = 15	40.0 (6)	60.0 (9)
ผลต่าง	1.5	1.5

จากตารางที่ 4.85 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีความเห็นว่าเวลาการทำงานมีความเหมาะสม และไม่เหมาะสมมีความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความเหมาะสมของเวลาทำงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง

ตารางที่ 4.86

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเหมาะสมของ
เวลาทำงานกับความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้าง

ความเหมาะสม ของเวลาทำงาน	การต่อสัญญาจ้าง	
	ยาก ร้อยละ	ง่าย ร้อยละ
เหมาะสม N = 53	17.0 (9)	83.0 (44)
ไม่เหมาะสม N = 14	7.1 (1)	92.9 (13)
ผลต่าง	9.9	9.9

จากตารางที่ 4.86 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งที่มีความเห็นว่าเวลาการทำงานมีความเหมาะสม และไม่เหมาะสม มีความคิดเห็นในด้านการปรับสถานภาพการจ้าง ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความเหมาะสมของเวลาทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านการต่อสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.87

สรุปผลการเปรียบเทียบค่าร้อยละของความแตกต่างระหว่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อ

การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ลำดับ ที่	ปัจจัยส่วนบุคคล/ ปัจจัยด้านงาน	ความแตกต่างในการสร้างโอกาส
1	เพศ	การอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด การต่อสัญญาจ้าง
2	สถานภาพสมรส	การปรับสถานภาพการจ้าง
3	ภูมิลำเนา	การปรับสถานภาพการจ้าง
4	ภาระในการดูแลครอบครัว	การปรับสถานภาพการจ้าง
5	อายุการทำงาน	การอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด
6	สังกัด	การปรับสถานภาพการจ้าง
7	การได้รับการสนับสนุน จากหัวหน้างาน	การอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด การอบรมจากภายนอก การปรับสถานภาพการจ้าง การต่อสัญญาจ้าง
8	การได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน	การอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด การอบรมจากภายนอก การปรับสถานภาพการจ้าง การต่อสัญญาจ้าง
9	ความเหมาะสมของเวลาทำงาน	การอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด

จากตารางที่ 4.87

ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานกับการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง พบว่าตัวแปรต้นที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองมีดังนี้

เพศ อายุการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และความเหมาะสมของเวลาทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความแตกต่างในการเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดต่างกัน ส่วนการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความแตกต่างในการเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานภายนอก

สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ภาวะในการดูแลครอบครัว สังกัด การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้างต่างกัน

เพศ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อสัญญาจ้างต่างกัน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

มีผู้แสดงความคิดเห็นในส่วนนี้จำนวน 15 คน โดยให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการเพื่อให้หน่วยงานส่งเสริมพนักงานให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การอบรมบุคลากรใหม่และอบรมหลักสูตรต่างๆ (ภาษา การเขียนหนังสือราชการ คอมพิวเตอร์) จำนวน 25 คำตอบ
2. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม (บริการของห้องสมุด,ทุนการศึกษา) จำนวน 7 คำตอบ
3. จัดสัมมนา/ดูงาน จำนวน 4 คำตอบ
4. ควรมีการกำหนดอายุงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อเป็นการกระตุ้น ในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คำตอบ
5. เปิดรับความคิดเห็นของลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คำตอบ
6. เพิ่มอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็น จำนวน 1 คำตอบ

ส่วนผู้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน ในส่วนนี้มีจำนวน 17 คน ดังนี้

1. การปรับสถานภาพการจ้าง และเปิดสอบภายในหน่วยงาน จำนวน 11 คำตอบ
2. การปรับเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 15 คำตอบ
3. การสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ จำนวน 4 คำตอบ
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 คำตอบ
5. การกระจายภาระงาน จำนวน 1 คำตอบ

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผล

1. การพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

เพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการต่อสัญญาจ้างที่ต่างกัน โดยเพศชายมีความคิดเห็นว่าการต่อสัญญาจ้างเป็นเรื่องง่าย ในขณะที่เพศหญิงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีค่าของความแตกต่างเท่ากับ ร้อยละ 16.9 ที่เป็นเช่นนี้เพราะเพศชายมีการเข้าอบรมโดยหน่วยงานมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ = 18.7) เท่ากับว่าเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาประกอบกับอายุการทำงานแล้วพบว่าส่วนใหญ่เพศชายมีอายุการทำงานนาน 4 ปีขึ้นไป ซึ่งสูงกว่าอายุการทำงานของเพศหญิง (ร้อยละ = 17.6) จึงทำให้มั่นใจได้ว่าตนเองมีโอกาสในการต่อสัญญาจ้างได้ง่ายกว่า เพราะหน่วยงานมีลักษณะการทำงานต่อเนื่อง ร้อยละ 17.5 และรองลงมา ร้อยละ 10.5 หน่วยงานพิจารณาถึงประสบการณ์ การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับ วิระชัย ชะคำรอด (2546, น. 80-81) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญซึ่งทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพและการทำงาน ได้แก่ เพศ ซึ่งเพศชายมีความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี และผู้ที่ไม่มีความรู้ประสบการณ์การทำงานจากที่อื่นมีโอกาสถูกเลิกจ้างมากกว่า

2. ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

ส่วนใหญ่ร้อยละ 93.9 คิดว่าภาระงานที่ปฏิบัติทำให้จำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งความจำเป็นลำดับแรกในการพัฒนาตนเองก็เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ลูกจ้างชั่วคราว

รายเดือนส่วนใหญ่ต้องใช้คอมพิวเตอร์และ Internet ถึงร้อยละ 98.6 เท่า ๆ กัน รองลงมาต้องใช้ e-mail ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่าเกือบทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีซึ่งเป็นอุปกรณ์สำนักงานได้ ทั้งผู้ที่จบการศึกษาใหม่และผู้ที่จบการศึกษามานานแล้ว สังกัดได้จากอายุการทำงานซึ่งมีอายุตั้งแต่ 22-51 ปี แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและสอดคล้องกับการเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 88.9 เคยเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด โดยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์มากที่สุด และการอบรมจากภายนอกแม้ว่าส่วนใหญ่จะไม่เคยเข้าอบรมจากภายนอกแต่ผู้ที่เคยเข้าอบรมจากภายนอกก็ยังคงเข้ารับการอบรมด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์มากที่สุดด้วยเช่นเดียวกัน

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน

ความพอใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนอันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และหัวหน้างาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ร้อยละ 97.2 ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการพัฒนาตนเอง โดยหัวหน้างานสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม/สัมมนา รองลงมาคือ การให้คำแนะนำในการทำงาน ในส่วนของการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการทำงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 98.6 ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โดย ส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยในการแนะนำการใช้เครื่องใช้สำนักงาน รองลงมาช่วยทำงานแทนในกรณีที่เข้ารับการอบรม การศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุขุมมาลัย สุขสัมฤทธิ์ (2548, น. 45-51) ที่พบว่า เพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานในร้านขายยาขนาดใหญ่มีความพอใจ ในงาน

นอกจากนี้การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความแตกต่างของการสร้างโอกาสในการเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงาน การอบรมจากภายนอก และการต่อสัญญาจ้าง ส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีผลต่อความแตกต่างของการสร้างโอกาสในการเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงาน การอบรมจากภายนอก การปรับสถานสภาพการจ้าง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุณิสา ภักนิกร (2548, น. 71-74) ที่พบว่า ตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความแตกต่างของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงในสายงานบริหารของ บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด คือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้การสนับสนุน ทำให้มีความรู้สึกมั่นคงใน

การทำงานเรื่องค่าตอบแทน สภาพการทำงาน โอกาสการต่อสัญญาจ้าง ความก้าวหน้าในงาน และเรื่องโอกาสได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

4. การปรับสถานภาพการจ้าง

จากความคิดเห็นต่อการปรับสถานภาพการจ้างของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 58.8 คิดว่าเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากสำหรับการปรับสถานภาพการจ้าง โดยให้เหตุผลว่าเป็นเรื่องที่ยังขึ้นอยู่กับนโยบายและงบประมาณ ซึ่งเงินเดือน/ค่าตอบแทนและสวัสดิการก็เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานลำดับต้น ๆ ของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ส่วนร้อยละ 41.2 คิดว่ามีความเป็นไปได้ในการปรับสถานภาพการจ้าง โดยให้เหตุผลว่าขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของตัวลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน นอกจากนี้ยังมีการลาออกจากงานสูง การที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีความคิดเห็นต่อการปรับสถานภาพการจ้างว่าเป็นไปไม่ได้นั้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 87.3 จึงมีความพยายามที่จะปรับสถานภาพของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยพยายามสอบเข้าเป็นพนักงานขององค์การ พยายามสอบเข้าเป็นพนักงานของหน่วยงานราชการภายนอกและรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 94.4 ยังมีความพยายามในการหาแหล่งงาน นอกจากนี้ปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างของการสร้างโอกาสด้านการปรับสถานภาพการจ้าง ได้แก่ สถานภาพสมรส ภูมิภาค การดูแลครอบครัว สังกัด การสนับสนุนจากหัวหน้างานในการพัฒนาตนเอง การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิระชัย ชะคำรอด (2546, น. 80-81) ที่พบว่าแผนกที่ปฏิบัติงานมีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำต่างกัน

5. ความเหมาะสมของเวลาการทำงาน

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ร้อยละ 77.5 มีความเห็นว่าเวลาการทำงานมีความเหมาะสมต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง และร้อยละ 72.9 มีความเห็นว่าวันหยุดมีความเหมาะสมต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ร้อยละ 88.9 เคยเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด อย่างไรก็ตามผู้ที่ตอบว่าระยะเวลาการทำงานไม่มีความเหมาะสมต่างก็เข้ารับการอบรมที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นทุกคน นอกจากนี้ในช่วงเวลาพักกลางวัน ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนยังใช้เวลาด้วยการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ การเข้าห้องสมุด การอบรม การอ่านหนังสือพิมพ์ การอ่านข่าวประจำวันขององค์การ คุยกับเพื่อนร่วมงาน ท่องเว็บ Internet

ช่วงเย็นหรือหลังเลิกงาน ได้แก่ การออกกำลังกาย วันหยุด ได้แก่ การเรียน วันหยุดและหลัง
เลิกงาน ได้แก่ ดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ ทำงานพิเศษ