

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาตนเอง ของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และเพื่อศึกษาวิธีการสร้างโอกาสของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อโอกาสการมีงานทำที่มั่นคง

กลุ่มตัวอย่างคือ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานสังกัดสำนักวิชาการและสำนักบัณฑิตศึกษา จำนวน 72 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และการหาความแตกต่างของค่าร้อยละ ถ้าค่าร้อยละสูงกว่า 15.0 แสดงว่ามีความแตกต่าง

#### 1. ข้อมูลทั่วไป

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.9 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.6 มีอายุในระหว่าง 26-35 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 32.5 ปี ร้อยละ 53.6 มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และร้อยละ 61.1 มีภาระในการดูแลครอบครัว

#### 2. สภาพการทำงาน

ร้อยละ 40.6 ทำงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชไม่เกิน 3 ปี ส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์การทำงานจากที่อื่นมาก่อน ร้อยละ 65.3 อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่ร้อยละ 76.4 สังกัดสำนักวิชาการ ปฏิบัติงานการผลิตและบริหารชุดวิชา ร้อยละ 58.2 และกิจกรรมสารบรรณและธุรการ ร้อยละ 52.7 ส่วนร้อยละ 23.6 สังกัดสำนักบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติงานจัดการปฏิบัติสัมพันธ์บัณฑิตศึกษา ร้อยละ 47.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ ร้อยละ 86.1 รับผิดชอบงานที่มี

ลักษณะเป็นงานต่อเนื่อง ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.7 มีรายได้จากแหล่งอื่น ๆ ร้อยละ 38.2 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนระหว่าง 6,001-9,000 บาท และร้อยละ 36.8 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 3,001-6,000 บาท และส่วนใหญ่ร้อยละ 79.2 ไม่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากครอบครัว

### 3. การพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนร้อยละ 98.6 มีเหตุผลจูงใจในการเรียนรู้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง รองลงมา เพื่องานและองค์การ ส่วนใหญ่ร้อยละ 77.5 มีความคิดเห็นว่ระยะเวลาในการทำงานมีความเหมาะสมต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 97.2 ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยร้อยละ 91.4 ได้รับการโอกาสเข้ารับการอบรม/สัมมนา รองลงมา ร้อยละ 74.3 ได้รับคำแนะนำในเรื่องการทำงาน ร้อยละ 98.6 ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โดยร้อยละ 69.0 เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือในด้านการแนะนำการใช้เครื่องใช้สำนักงาน รองลงมา ร้อยละ 67.6 ช่วยทำงานแทนในการเข้ารับการอบรม ร้อยละ 64.8 ช่วยให้คำอธิบายการทำงาน และร้อยละ 63.4 ช่วยหาข้อมูลและแนะนำแหล่งข้อมูล

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ร้อยละ 93.9 มีความคิดเห็นในด้านภาระงานว่ามี ความจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ ร้อยละ 50.0 มีเหตุผลเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และ ร้อยละ 15.6 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่มากขึ้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 88.9 เคยเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด โดยเข้ารับการอบรมด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 63.3 และส่วนใหญ่ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 73.6 เคยเข้าร่วมดูงาน/สัมมนาที่หน่วยงานจัดขึ้น ส่วนการอบรมจากภายนอกส่วนใหญ่ร้อยละ 77.8 ไม่เคยเข้ารับการอบรม ร้อยละ 73.6 เคยเข้าร่วมดูงาน/สัมมนาที่หน่วยงานจัดขึ้น และมีผู้ที่กำลังศึกษาต่อ ร้อยละ 12.5

### 4. วิธีการสร้างโอกาส

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 98.6 ใช้คอมพิวเตอร์ ร้อยละ 98.6 ใช้ Internet และร้อยละ 73.6 ใช้ e-mail แหล่งความรู้จากสื่อและเทคโนโลยี ส่วนใหญ่ร้อยละ 93.1 มีแหล่งความรู้ด้านบุคคลคือ เพื่อน ร้อยละ 94.4 แหล่งความรู้ด้านด้านสื่อสิ่งพิมพ์ คือ หนังสือพิมพ์ ร้อยละ 86.1 มีแหล่งความรู้ด้านด้านสื่อสิ่งพิมพ์ คือ

วิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์ เท่า ๆ กัน ด้านอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 55.6 มีแหล่งความรู้คือเกมส์ คอมพิวเตอร์ และร้อยละ 47.2 จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 70.8 ใช้บริการห้องสมุด มีร้อยละ 64.7 ใช้บริการหนังสือทางวิชาการ และร้อยละ 56.9 ใช้บริการหนังสือพิมพ์ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 93.3 ใช้บริการห้องสมุดในช่วงพักกลางวัน ในด้านกิจกรรมอื่น ๆ ที่ลูกจ้างให้ความสนใจในช่วงเวลาพักกลางวัน คือ อ่านข่าวประจำวันขององค์การ ร้อยละ 46.0 ท่องเว็บ Internet ร้อยละ 43.5 และเข้ารับการอบรม ร้อยละ 42.9 พูดคุยกับเพื่อน ร้อยละ 38.7 และอ่านหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 34.4 ความสนใจและกิจกรรมในช่วงเย็นหรือหลังเลิกงานคือ การออกกำลังกาย ร้อยละ 40.0 ส่วนในวันหยุดใช้เวลาเพื่อทำงานพิเศษ ร้อยละ 44.4 และร้อยละ 31.9 อ่านนิตยสาร แต่มีร้อยละ 34.4 ดูโทรทัศน์ ในวันหยุดและหลังเลิกงาน

การปรับสถานภาพของตนเอง ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ร้อยละ 87.3 ได้มีความพยายามในการปรับสถานภาพตนเอง ส่วนใหญ่ร้อยละ 82.3 สอบเข้าเป็นพนักงานขององค์การ และร้อยละ 58.1 สอบเข้าเป็นพนักงานของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่ร้อยละ 94.4 ได้พยายามในการหาแหล่งงาน ร้อยละ 85.3 หางานทาง Internet และร้อยละ 77.9 ติดตามจากเพื่อน ในด้านการต่อสัญญาจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 85.1 มีความคิดว่าการต่อสัญญาจ้างเป็นไปได้ง่าย โดยให้เหตุผลว่าองค์การต้องการกำลังคน งานมีลักษณะต่อเนื่อง และหน่วยงานพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีเป้าหมายในการศึกษาต่อ ร้อยละ 57.7 ร้อยละ 46.5 ยังไม่ได้วางแผน ซึ่งในปัจจุบันมีผู้ที่กำลังศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และสถาบันอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ร้อยละ 12.5

วิธีการที่นิยมใช้แสวงหาความรู้ใหม่ด้วยตนเองเป็นอันดับ 1 คือ การทบทวนปัญหา ส่วนวิธีการที่นิยมใช้พัฒนาตนเองเป็นอันดับ 1 คือ การทำตามสิ่งที่สืบทอดกันมา

## 5. ปัญหาและอุปสรรค

ความพอใจในการทำงานลำดับแรกคือ เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมี ร้อยละ 80.3 ส่วนร้อยละ 77.2 ให้ความเห็นว่าเงินเดือน/ค่าตอบแทน คือปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการทำงาน

## 6. ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างโอกาส

### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศที่แตกต่างกันของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีผลต่อการเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด และมีความคิดเห็นในการต่อสัญญาจ้างที่ต่างกัน
2. สถานภาพสมรสที่ต่างกันของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีผลต่อความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้างที่ต่างกัน
3. ภูมิลำเนาที่ต่างกันของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีผลต่อความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้างที่ต่างกัน
4. ภาวะการดูแลครอบครัวที่ต่างกันของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีผลต่อความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้างที่ต่างกัน

### ปัจจัยด้านงาน

1. อายุการทำงานที่ต่างกันของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีผลต่อการเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดที่ต่างกัน
2. สังกัดที่ต่างกันของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีผลต่อความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้างที่ต่างกัน
3. การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่ต่างกันมีผลต่อการเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดและจากภายนอกความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้าง และความคิดเห็นต่อการต่อสัญญาจ้างที่ต่างกัน
4. การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการทำงานที่ต่างกันของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีผลต่อการเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดและจากภายนอก ความคิดเห็นในการปรับสถานภาพการจ้าง และความคิดเห็นต่อการต่อสัญญาจ้างที่ต่างกัน
5. ความเหมาะสมของเวลาทำงานที่ต่างกันของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีผลต่อการเข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดที่ต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช” ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะด้านหน่วยงาน

1. ควรพิจารณาการจ้างก่อนเข้าทำงานให้กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่เริ่มทำงานเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการ ตลอดจนระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับในตัวตน และองค์การมากขึ้น นอกจากนี้ควรให้การสนับสนุนพนักงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

2. ควรพิจารณาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การปรับสถานภาพการจ้างของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาอันมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจ และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าแม้ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาอันมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอจากการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ใช้คอมพิวเตอร์ และ Internet รองลงมาใช้ e-mail ซึ่งขณะนี้จำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป มีจำนวนถึง 22 คน

3. สำหรับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีเป้าหมายในการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีความต้องการเป็นพนักงานในหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจซึ่งมีจำนวน 45 คนจาก 72 คน และเมื่อพิจารณาจากความพยายามในการปรับสถานภาพแล้วพบว่า ส่วนใหญ่พยายามสอบเข้าเป็นพนักงานขององค์การเดิม รองลงมาพยายามสอบเข้าเป็นพนักงานของหน่วยงานราชการ ภายนอกและรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพิจารณาทบทวนนโยบายการปรับสถานภาพการจ้างตลอดจนค่าจ้างและสวัสดิการ เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเกิดความมั่นคงและมีความก้าวหน้าเพื่อสามารถรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและทักษะในการทำงานไว้ให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

4. สำหรับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนซึ่งมีเป้าหมายในการศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และประกาศนียบัตร หน่วยงานควรพิจารณาให้การสนับสนุนและส่งเสริมโอกาสในการศึกษาต่อ เนื่องจากเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งอาจจัดทุนการศึกษาหรือลดอัตราค่าลงทะเบียนเพื่อสร้างความผูกพัน ความรู้สึกอันดี ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ควรพิจารณาหลักสูตรการอบรมให้ตรงกับความต้องการในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรเพราะส่วนใหญ่คิดว่าภาระงานมีความจำเป็นในการพัฒนาตนเองทั้งนี้ก็เพื่อประสิทธิภาพ

ในการทำงาน และควรพิจารณาจัดในช่วงเวลาที่เหมาะสมหรือเป็นเวลาที่บุคลากรมีความต้องการอบรมโดยสามารถเข้าอบรมได้ครบระยะเวลาตามหลักสูตรที่กำหนด

6. ควรจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและตามความสนใจ ในช่วงเวลาที่ว่างจากการทำงาน ได้แก่ การเพิ่มจำนวนคอมพิวเตอร์ จำนวนหนังสือและประเภทหนังสือที่น่าสนใจ

#### ข้อเสนอแนะต่อลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

1. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22-35 ปี การสร้างโอกาสให้กับตนเองในด้านการศึกษาต่อจึงเป็นทางเลือกหนึ่ง值得พิจารณาเพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาและความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ควรพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง ด้วยสื่อและเทคโนโลยีใกล้ตัว เพราะในองค์การทางด้านการศึกษามีแหล่งความรู้มากมายทั้ง อาจารย์ หัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ ห้องสมุด ซึ่งได้รวบรวมหนังสือ VCD นานาชนิดให้เลือกศึกษา เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ และเป็นการเปิดโลกทัศน์ นอกจากนี้ยังอุปกรณ์สำนักงานอย่างคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีการเชื่อมโยงเครือข่าย Internet เป็นแหล่งรวมความรู้ และข่าวสารในทุก ๆ ด้าน

3. สำหรับผู้ที่มีเป้าหมายในการประกอบธุรกิจส่วนตัว การอบรมภายนอกหน่วยงานหรือการฝึกอาชีพ ในช่วงวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์ เป็นทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ หรือเกิดทักษะในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น หรือเพื่อเป็นอาชีพเสริม

4. ควรให้ความสำคัญกับการเข้ารับการอบรมทั้งโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดและจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์สำนักงาน เพื่อนำมาช่วยและประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ในการแสวงหาความรู้ใหม่ด้วยตนเองควรพิจารณา วิธีการทบทวนปัญหา (ขั้นตอนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ ขั้นตอนปัญหา ตั้งสมมุติฐาน รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล) ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองควรใช้การทำตามสิ่งที่สืบทอดกันมา ซึ่งน่าจะเป็นวิธีที่ใช้ได้ผลเพราะลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนส่วนใหญ่นิยมใช้กัน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

การศึกษา เรื่อง การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การศึกษาค้างนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างหนึ่งเท่านั้น อาจทำให้มองไม่เห็นภาพรวมหรือความแตกต่างที่ชัดเจนมากนัก ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสถานบันการศึกษาเปรียบเทียบกับเพื่อให้มองเห็นภาพที่ชัดเจนขึ้นและเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนตามกลุ่มเป้าหมาย