



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และสายสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2553 ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ผลศึกษาความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ตอนที่ 3 ผลศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ โดยนำเสนอผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ หน่วยงาน อายุงาน สายงาน ระดับการศึกษาและรายได้ ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	216	33.3
หญิง	427	65.8
ไม่ตอบ	6	0.9
รวม	649	100

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง โดยมีจำนวน 427 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายมีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	79	12.2
25 – 34 ปี	374	57.6
35 – 44 ปี	115	17.7
45 – 54 ปี	60	9.2
55 ปีขึ้นไป	5	0.8
ไม่ตอบ	16	2.5
รวม	649	100

จากตาราง 4.2 พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 34 ปี โดยมีจำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ 35 – 44 ปี มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 เป็นผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 เป็นผู้ที่มีอายุ 45 – 54 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และเป็นผู้ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
คณะศิลปศาสตร์	29	4.5
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	32	4.9
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	37	5.7
คณะวิศวกรรมศาสตร์	99	15.3
คณะบริหารธุรกิจ	42	6.5
คณะศิลปกรรมศาสตร์	18	2.8
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	24	3.7
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	56	8.6
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	15	2.3
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	13	2.0
กองกลาง	151	23.3
กองพัฒนานักศึกษา	22	3.4
กองนโยบายและแผน	5	0.8
สำนักจัดการทรัพย์สิน	11	1.7
สำนักงานอธิการบดี	25	3.9
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	16	2.5
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	48	7.4
สภาคณาจารย์	1	0.2
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	0.2
สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	0.6
รวม	649	100

จากตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่สังกัดกองกลางมากที่สุด มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมาสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 สังกัดคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 37 คน คิด

เป็นร้อยละ 5.7 สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 สังกัดคณะศิลปศาสตร์ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 สังกัดคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 สังกัดกองพัฒนานักศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 สังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 สังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 สังกัดวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 สังกัดนักงานจัดการทรัพย์สิน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 สังกัดกองนโยบายและแผน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และสังกัดสภาคณาจารย์หน่วยตรวจสอบภายใน และสถาบันวิจัยและพัฒนาเท่ากัน คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	108	16.6
1 – 3 ปี	192	29.6
4 – 6 ปี	123	19.0
7 – 9 ปี	83	12.8
10 ปีขึ้นไป	141	21.7
ไม่ตอบ	2	0.3
รวม	649	100

จากตาราง 4.4 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี โดยมีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 เป็นผู้ที่มีอายุงาน 4 – 6 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 เป็นผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 เป็นผู้ที่มีอายุงาน 7 – 9 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	75	11.6
สายสนับสนุน	574	88.4
รวม	649	100

จากตาราง 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวน 574 คน คิดเป็นร้อยละ 88.4 และเป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6

ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	52	8.0
อนุปริญญาหรือปวส.	139	21.4
ปริญญาตรี	329	50.7
ปริญญาโท	70	10.8
ปริญญาเอก	10	1.5
อื่น ๆ	27	4.2
ไม่ตอบ	22	3.4
รวม	649	100

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับอนุปริญญาหรือปวส. โดยมีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 เป็นผู้ที่มีการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 เป็นผู้ที่มีการศึกษาสูงสุดในระดับอื่น ๆ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 เป็นผู้ที่มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตาราง 4.7 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามรายได้เฉลี่ย

รายได้เฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	481	74.1
10,000 – 15,000 บาท	122	18.8
15,001 – 20,000 บาท	21	3.2
20,001 – 25,000 บาท	13	2.0
25,001 – 30,000 บาท	3	0.5
สูงกว่า 30,000 บาท	2	0.3
ไม่ตอบ	7	1.1
รวม	649	100

จากตาราง 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท โดยมีจำนวน 481 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 เป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 เป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 เป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

4.2 ผลศึกษาความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุน
ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.2.1 ผลการศึกษาความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราว

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาความพึงพอใจในแต่ละด้าน โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัดระดับความพึงพอใจ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 3.33	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	3.34 – 6.67	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	6.68 – 10.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับสูง

ตาราง 4.8 ภาพรวมความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราว

ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความพึงพอใจ
ความสำเร็จในงานที่ทำ	8.03	1.64	สูง
การได้รับการยอมรับนับถือ	7.56	1.68	สูง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	7.78	1.71	สูง
ความรับผิดชอบ	7.39	2.16	สูง
ความมั่นคงก้าวหน้า	5.04	2.85	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	7.74	2.13	สูง
นโยบายและการบริหาร	6.71	2.13	สูง
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	6.70	2.49	สูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	5.54	2.59	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	7.10	2.08	สูง
รวม	6.65	1.87	ปานกลาง

จากตาราง 4.8 พบว่า ในภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.87 โดยมีความพึงพอใจรายด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.64 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.68 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.71 ด้านความรับผิดชอบ ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.16 ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 5.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.85 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.13 ด้านนโยบายและการบริหาร ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.13 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจใน

ระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.49 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 5.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.59 ด้านสภาพการทำงาน ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.08

ตาราง 4.9 ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุน

ความพึงพอใจ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
ความสำเร็จในงานที่ทำ	8.31	1.38	สูง	7.99	1.67	สูง
การได้รับการยอมรับนับถือ	7.89	1.46	สูง	7.52	1.70	สูง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	8.12	1.40	สูง	7.74	1.74	สูง
ความรับผิดชอบ	7.77	1.75	สูง	7.52	1.91	สูง
ความมั่นคงก้าวหน้า	5.51	2.88	ปานกลาง	4.97	2.85	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	7.92	1.87	สูง	7.71	2.16	สูง
นโยบายและการบริหาร	6.51	2.20	ปานกลาง	6.74	2.12	ปานกลาง
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	6.39	2.39	ปานกลาง	6.74	2.50	ปานกลาง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	5.05	2.89	ปานกลาง	5.60	2.54	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	6.81	1.89	สูง	7.14	2.11	สูง
รวม	6.24	1.87	ปานกลาง	6.70	1.86	ปานกลาง

จากตาราง 4.9 พบว่า เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราว โดยจำแนกตามสายงานเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุน พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.87 ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 7.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.86

สำหรับความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์รายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 8.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.38 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.67 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 7.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.46 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.70 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 8.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.40 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.74 ด้านความรับผิดชอบ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 7.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.75 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.91 ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 5.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.88 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 4.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.85 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 7.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.87 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.16 ด้านนโยบายและการบริหาร ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 6.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.20 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.12 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 6.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.39 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.50 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 5.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.89 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 5.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.54

ด้านสภาพการทำงาน ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 6.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.89 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 7.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.11

ตาราง 4.10 ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุน
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

ความพึงพอใจ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี	8.52	1.41	สูง	8.07	1.69	สูง
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	8.37	1.49	สูง	7.72	1.77	สูง
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	8.07	1.81	สูง	7.55	1.68	สูง
งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	8.32	1.42	สูง	7.70	1.99	สูง
รวม	8.31	1.38	สูง	7.99	1.67	สูง

จากตาราง 4.10 พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวด้านความสำเร็จในงานที่ทำของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.38 เช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน ที่มีความพึงพอใจในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 7.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.67 เมื่อพิจารณาแยกทีละประเด็น ผลการศึกษามีดังนี้

ประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.41 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.69 ประเด็นการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.49 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.77 ประเด็นการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.81 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.68 ประเด็นงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.42 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.99

ตาราง 4.11 ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง	7.36	1.96	สูง	6.88	2.16	สูง
ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น	7.93	1.70	สูง	7.33	1.91	สูง
ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	8.47	1.32	สูง	7.87	1.65	สูง
ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรอื่นในหน่วยงาน	7.89	1.57	สูง	7.51	1.71	สูง
รวม	7.89	1.46	สูง	7.52	1.70	สูง

จากตาราง 4.11 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวม ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.46 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.70 เมื่อพิจารณาแยกทีละประเด็น ผลการศึกษามีดังนี้

ประเด็นการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.96 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.16 ประเด็นการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.70 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.91 ประเด็นการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.32 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.65 ประเด็นได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.57 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.71

ตาราง 4.12 ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุน
 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ	8.45	1.29	สูง	7.67	1.85	สูง
งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ	8.83	1.41	สูง	7.69	1.79	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ได้ แสดงความรู้ ความสามารถ	8.61	1.57	สูง	7.70	1.79	สูง
ปริมาณงานที่ได้รับมีความ เหมาะสม	6.99	2.22	สูง	7.41	1.89	สูง
งานที่ปฏิบัติก่อให้เกิดความ ภาคภูมิใจ	8.32	1.44	สูง	7.70	1.86	สูง
รวม	8.12	1.40	สูง	7.74	1.74	สูง

จากตาราง 4.12 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.40 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.74 เมื่อพิจารณาแยกทีละประเด็น ผลการศึกษามีดังนี้

ประเด็นงานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.29 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.85 ประเด็นงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.41 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.79 ประเด็นงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ได้แสดงความรู้ ความสามารถ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.57 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนน

ประเด็นได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.84 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.99 ประเด็นได้รับอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.23 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.13 ประเด็นได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.29 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.15

ตาราง 4.14 ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุน
 ด้านความมั่นคงก้าวหน้า

ความพึงพอใจ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.81	3.10	ปานกลาง	4.28	2.89	ปานกลาง
มีโอกาสดูแลศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	5.77	2.89	ปานกลาง	5.66	2.75	ปานกลาง
มีโอกาสดูแลการฝึกอบรม	6.75	2.15	สูง	6.16	2.59	ปานกลาง
มีความมั่นคง สามารถทำงานได้จนเกษียณ ไม่ต้องหางานใหม่เมื่ออายุมากขึ้น	4.69	3.55	ปานกลาง	4.51	3.12	ปานกลาง
รวม	5.51	2.88	ปานกลาง	4.97	2.85	ปานกลาง

จากตาราง 4.14 พบว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในภาพรวม ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 5.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.88 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 4.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.85 เมื่อพิจารณาแยกทีละประเด็น ผลการศึกษามีดังนี้

ประเด็นได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 4.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.10 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.89 ประเด็นมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 5.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.89 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 5.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.75 ประเด็นมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.15 ส่วนลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.59 ประเด็นมีความมั่นคงสามารถทำงานได้จนเกษียณ ไม่ต้องหางานใหม่เมื่ออายุมากขึ้น ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.55 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.12



ประเด็นผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยกิริยาและวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดี ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.27 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.34 ประเด็นสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.24 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.30 ประเด็นเพื่อนร่วมงานปฏิบัติด้วยกิริยาและวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดี ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.75 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.94 ประเด็นสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.86 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 8.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.94 ประเด็นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านต้องการด้วยความเต็มใจ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.11 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.26

พอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.25 ประเด็นการสรรหา และการคัดเลือก ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.41 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.23 ประเด็นการวิเคราะห์และแบ่ง ตำแหน่งงาน ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.56 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.30 ประเด็นการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.37 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.10 ประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.10 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.743 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.17

ตาราง 4.17 ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุน
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ความพึงพอใจ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ความสามารถในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	7.00	2.33	สูง	7.21	2.44	สูง
ความยุติธรรมในการบริหาร	6.44	2.51	ปานกลาง	6.76	2.57	สูง
การรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา	6.36	2.51	ปานกลาง	6.76	2.60	สูง
การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	6.00	2.71	ปานกลาง	6.50	2.56	ปานกลาง
รวม	6.39	2.39	ปานกลาง	6.74	2.50	สูง

จากตาราง 4.17 พบว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชาในภาพรวม ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.39 ส่วนลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.50 เมื่อพิจารณาแยกทีละประเด็น ผลการศึกษามีดังนี้

ประเด็นความสามารถในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.33 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.44 ประเด็นความยุติธรรมในการบริหาร ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.51 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.57 ประเด็นการรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.51 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.60 ประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.71 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.56

ตาราง 4.18 ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุน
 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความพึงพอใจ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
อัตราค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	5.53	2.79	ปาน กลาง	6.02	2.44	ปาน กลาง
อัตราค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ปริมาณงาน และความ รับผิดชอบ	5.51	2.73	ปาน กลาง	5.92	2.51	ปาน กลาง
อัตราค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ภาวะเศรษฐกิจ	4.73	2.97	ปาน กลาง	5.26	2.69	ปาน กลาง
มีสวัสดิการที่เหมาะสม และ เป็นธรรม	4.91	2.98	ปาน กลาง	5.44	2.68	ปาน กลาง
รวม	5.05	2.89	ปาน กลาง	5.60	2.54	ปาน กลาง

จากตาราง 4.18 พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวม ลูกจ้างชั่วคราวสาย
วิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 5.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.89 ส่วน
ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 5.60
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.54 เมื่อพิจารณาแยกทีละประเด็น ผลการศึกษามีดังนี้

ประเด็นอัตราค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลูกจ้างชั่วคราวสาย
วิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 5.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.79
ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.02 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.44 ประเด็นอัตราค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ
ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 5.51 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 2.73 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย
5.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.51 ประเด็นอัตราค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ ลูกจ้าง

ชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 4.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.97 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 5.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.69 ประเด็นมีสวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นธรรม ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 4.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.98 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 5.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.68

ตาราง 4.19 ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุน
 ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจ	สายวิชาการ			สายสนับสนุน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
สภาพสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	7.05	1.86	สูง	7.23	2.19	สูง
อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	6.16	2.42	ปานกลาง	6.95	2.18	สูง
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการปฏิบัติงาน	7.31	1.88	สูง	7.17	2.18	สูง
การปรับระบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ	6.80	2.11	สูง	7.04	2.11	สูง
รวม	6.81	1.89	สูง	7.14	2.11	สูง

จากตาราง 4.19 พบว่า สภาพการทำงานในภาพรวม ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.89 ส่วนลูกจ้าง

ชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.11 เมื่อพิจารณาแยกทีละประเด็น ผลการศึกษามีดังนี้

ประเด็นสภาพสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.86 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.19 ประเด็นอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.42 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.18 ประเด็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.88 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.18 ประเด็นการปรับระบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 6.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.11 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 7.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.11

4.2.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะผู้วิจัยทำการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ การให้ประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคโลกาภิวัตน์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression) มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.20 ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติที่	Sig.
สมการถดถอยที่ 1				
(Constant)	4.286		10.260	0.000
เพศ				
ชาย (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
หญิง	0.149	0.038	0.930	0.353
อายุ				
ต่ำกว่า 25 ปี (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
25 – 34 ปี	0.500	0.133	2.228	0.026
35 – 44 ปี	0.192	0.039	0.675	0.500
45 – 54 ปี	0.174	0.027	0.468	0.640
55 ปีขึ้นไป	2.317	0.110	2.568	0.010
หน่วยงาน				
คณะศิลปศาสตร์	3.474	0.388	7.594	0.000
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2.171	0.272	5.165	0.000
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2.965	0.574	8.378	0.000
คณะบริหารธุรกิจ	2.086	0.274	5.025	0.000
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2.047	0.182	3.796	0.000
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	3.245	0.325	6.746	0.000
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2.758	0.419	6.799	0.000
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.343	0.253	5.538	0.000
วิทยาลัยแพทยแผนไทย	2.075	0.157	3.526	0.000
กองกลาง	2.646	0.604	7.884	0.000
กองพัฒนานักศึกษา	2.343	0.229	4.752	0.000
กองนโยบายและแผน	3.015	0.143	3.539	0.000

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ ที	Sig.
สำนักงานจัดการทรัพย์สิน	3.151	0.220	5.258	0.000
สำนักงานอธิการบดี	3.020	0.314	6.645	0.000
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3.809	0.299	6.678	0.000
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	3.031	0.429	7.667	0.000
สารสนเทศ				
สภาคณาจารย์	3.904	0.083	2.253	0.025
หน่วยตรวจสอบภายใน	4.102	0.087	2.362	0.018
สถาบันวิจัยและพัฒนา (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
อายุงาน				
ต่ำกว่า 1 ปี (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
1 – 3 ปี	-0.838	-0.206	-3.764	0.000
4 – 6 ปี	-1.071	-0.224	-4.106	0.000
7 – 9 ปี	-0.957	-0.173	-3.469	0.001
10 ปีขึ้นไป	-0.676	-0.151	-2.397	0.017
สายงาน				
สายวิชาการ	-0.783	-0.133	-2.577	0.010
สายสนับสนุน (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
ระดับการศึกษา				
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
อนุปริญญาหรือ ปวส.	0.289	0.064	1.081	0.280
ปริญญาตรี	-0.036	-0.010	-0.145	0.884
ปริญญาโท	-0.401	-0.067	-1.061	0.289
ปริญญาเอก	-1.754	-0.117	-1.683	0.093
อื่น ๆ	0.129	0.014	0.299	0.765

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติที่	Sig.
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
ต่ำกว่า 10,000 บาท (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
10,000 – 15,000 บาท	0.189	0.039	0.906	0.365
15,001 – 20,000 บาท	0.845	0.081	1.832	0.067
20,001 – 25,000 บาท	2.341	0.177	3.080	0.002
25,001 – 30,000 บาท	2.722	0.100	1.909	0.057
สูงกว่า 30,000 บาท	1.778	0.053	1.359	0.175
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.467 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R ²) = 0.218 ค่าสถิติเอฟ (F) = 4.414 Sig.(F) = 0.000				

จากตารางที่ 4.20 พบว่า เมื่อทำการนำปัจจัยส่วนบุคคลเข้าไปในสมการถดถอย ทำให้ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 4.414 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน สายงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวสามารถอธิบายถึงความผันแปรของความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 21.8 (สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.218)

ตาราง 4.21 ผลการศึกษาอิทธิพลของการสรรหาบุคลากรที่มีต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ ที่	Sig.
สมการถดถอยที่ 2				
(Constant)	0.170		0.325	0.745
เพศ				
ชาย (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
หญิง	0.257	0.065	1.769	0.077
อายุ				
ต่ำกว่า 25 ปี (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
25 – 34 ปี	0.520	0.138	2.554	0.011
35 – 44 ปี	0.209	0.043	0.812	0.417
45 – 54 ปี	0.313	0.049	0.927	0.354
55 ปีขึ้นไป	2.485	0.118	3.033	0.003
หน่วยงาน				
คณะศิลปศาสตร์	3.462	0.387	8.340	0.000
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	2.083	0.261	5.459	0.000
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2.786	0.539	8.665	0.000
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2.430	0.320	6.431	0.000
คณะบริหารธุรกิจ	1.919	0.171	3.920	0.000
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2.896	0.290	6.616	0.000
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	2.355	0.358	6.367	0.000
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2.821	0.214	5.131	0.000
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2.553	0.194	4.767	0.000
วิทยาลัยแพทย์แผนไทย	2.477	0.565	8.123	0.000
กองกลาง	1.828	0.179	4.065	0.000
กองพัฒนานักศึกษา	3.014	0.143	3.897	0.000

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ ที่	Sig.
กองนโยบายและแผน	2.939	0.205	5.401	0.000
สำนักงานจัดการทรัพย์สิน	2.866	0.298	6.944	0.000
สำนักงานอธิการบดี	3.404	0.268	6.556	0.000
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2.858	0.401	7.931	0.000
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	3.854	0.082	2.450	0.015
สารสนเทศ	3.966	0.084	2.517	0.012
หน่วยตรวจสอบภายใน	—	—	—	—
สถาบันวิจัยและพัฒนา (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
อายุงาน				
ต่ำกว่า 1 ปี (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
1 – 3 ปี	-0.579	-0.142	-2.846	0.005
4 – 6 ปี	-0.695	-0.145	-2.906	0.004
7 – 9 ปี	-0.468	-0.084	-1.837	0.067
10 ปีขึ้นไป	-0.252	-0.056	-0.973	0.331
สายงาน				
สายวิชาการ	-0.890	-0.151	-3.226	0.001
สายสนับสนุน (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
ระดับการศึกษา				
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
อนุปริญญาหรือ ปวส.	0.632	0.140	2.588	0.010
ปริญญาตรี	0.309	0.083	1.357	0.175
ปริญญาโท	0.170	0.029	0.491	0.624
ปริญญาเอก	-1.619	-0.108	-1.712	0.087
อื่น ๆ	0.416	0.045	1.063	0.288

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ ที่	Sig.
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
ต่ำกว่า 10,000 บาท (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
10,000 – 15,000 บาท	0.081	0.017	0.425	0.671
15,001 – 20,000 บาท	0.545	0.052	1.300	0.194
20,001 – 25,000 บาท	2.267	0.172	3.287	0.001
25,001 – 30,000 บาท	3.036	0.111	2.346	0.019
สูงกว่า 30,000 บาท	0.488	0.015	0.409	0.683
การสรรหาบุคลากร	1.133	0.402	11.436	0.000
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.598 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R ²) = 0.357 ค่าสถิติเอฟ (F) = 8.569 Sig.(F) = 0.000				

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เมื่อมีปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ในสมการถดถอย และทำการนำปัจจัยการสรรหาบุคลากรเพิ่มเข้าไป ทำให้ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 8.569 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า การสรรหาบุคลากรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการสรรหาบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวมารวมกับปัจจัยการสรรหาบุคลากร สามารถอธิบายถึงความผันแปรของความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ร้อยละ 35.7 (สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.357)

ตาราง 4.22 ผลการศึกษาอิทธิพลของการคัดเลือกบุคลากรที่มีต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ ที่	Sig.
สมการถดถอยที่ 3				
(Constant)	1.099		2.162	0.031
เพศ				
ชาย (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
หญิง	0.093	0.024	0.626	0.532
อายุ				
ต่ำกว่า 25 ปี (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
25 – 34 ปี	0.588	0.156	2.812	0.005
35 – 44 ปี	0.363	0.075	1.373	0.170
45 – 54 ปี	0.433	0.068	1.247	0.213
55 ปีขึ้นไป	2.621	0.124	3.120	0.002
หน่วยงาน				
คณะศิลปศาสตร์	3.507	0.392	8.240	0.000
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2.531	0.317	6.441	0.000
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2.803	0.542	8.502	0.000
คณะบริหารธุรกิจ	2.188	0.288	5.662	0.000
คณะศิลปกรรมศาสตร์	1.927	0.171	3.839	0.000
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	3.010	0.301	6.714	0.000
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2.537	0.385	6.711	0.000
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2.948	0.223	5.234	0.000
วิทยาลัยแพทยแผนไทย	2.414	0.183	4.401	0.000
กองกลาง	2.536	0.579	8.115	0.000
กองพัฒนานักศึกษา	2.125	0.208	4.627	0.000
กองนโยบายและแผน	2.611	0.124	3.289	0.001

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ ที่	Sig.
สำนักงานจัดการทรัพย์สิน	2.891	0.202	5.179	0.000
สำนักงานอธิการบดี	2.897	0.302	6.847	0.000
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3.274	0.257	6.135	0.000
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	2.982	0.422	8.105	0.000
สารสนเทศ				
สภาคณาจารย์	3.656	0.078	2.267	0.024
หน่วยตรวจสอบภายใน	4.316	0.092	2.671	0.008
สถาบันวิจัยและพัฒนา (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
อายุงาน				
ต่ำกว่า 1 ปี (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
1 – 3 ปี	-0.653	-0.160	-3.136	0.002
4 – 6 ปี	-0.608	-0.127	-2.459	0.014
7 – 9 ปี	-0.546	-0.099	-2.098	0.036
10 ปีขึ้นไป	-0.345	-0.077	-1.305	0.193
สายงาน				
สายวิชาการ	-0.942	-0.160	-3.328	0.001
สายสนับสนุน (กลุ่มควบคุม)				
ระดับการศึกษา				
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
อนุปริญญาหรือ ปวส.	0.517	0.115	2.072	0.039
ปริญญาตรี	0.265	0.071	1.138	0.256
ปริญญาโท	-0.161	-0.027	-0.456	0.648
ปริญญาเอก	-1.451	-0.097	-1.496	0.135
อื่น ๆ	-0.025	-0.003	-0.061	0.951

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติที่	Sig.
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
ต่ำกว่า 10,000 บาท (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
10,000 – 15,000 บาท	0.143	0.030	0.736	0.462
15,001 – 20,000 บาท	0.671	0.064	1.562	0.119
20,001 – 25,000 บาท	1.958	0.148	2.765	0.006
25,001 – 30,000 บาท	2.239	0.082	1.686	0.092
สูงกว่า 30,000 บาท	0.606	0.018	0.495	0.621
การคัดเลือกบุคลากร	0.825	0.357	9.724	0.000
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.569 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R ²) = 0.324 ค่าสถิติเอฟ (F) = 7.393 Sig.(F) = 0.000				

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เมื่อมีปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ในสมการถดถอย และทำการนำปัจจัยการคัดเลือกบุคลากรเพิ่มเข้าไป ทำให้ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 7.393 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า การคัดเลือกบุคลากรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการคัดเลือกบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวมารวมกับปัจจัยการคัดเลือกบุคลากร สามารถอธิบายถึงความผันแปรของความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ร้อยละ 32.4 (สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.324)

ตาราง 4.23 ผลการศึกษาอิทธิพลของการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ ที่	Sig.
สมการถดถอยที่ 4 (Constant)	1.023		2.119	0.035
เพศ				
ชาย (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
หญิง	0.097	0.025	0.667	0.505
อายุ				
ต่ำกว่า 25 ปี (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
25 – 34 ปี	0.532	0.142	2.594	0.010
35 – 44 ปี	0.378	0.078	1.455	0.146
45 – 54 ปี	0.389	0.061	1.144	0.253
55 ปีขึ้นไป	2.899	0.137	3.512	0.000
หน่วยงาน				
คณะศิลปศาสตร์	3.432	0.384	8.218	0.000
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2.108	0.264	5.491	0.000
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2.645	0.512	8.154	0.000
คณะบริหารธุรกิจ	2.195	0.289	5.790	0.000
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2.008	0.178	4.078	0.000
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	2.687	0.269	6.079	0.000
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2.358	0.358	6.336	0.000
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2.643	0.200	4.765	0.000
วิทยาลัยแพทยแผนไทย	2.165	0.164	4.030	0.000
กองกลาง	2.335	0.533	7.587	0.000
กองพัฒนานักศึกษา	2.144	0.210	4.760	0.000
กองนโยบายและแผน	2.412	0.114	3.093	0.002

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ ที่	Sig.
สำนักงานจัดการทรัพย์สิน	2.493	0.174	4.530	0.000
สำนักงานอธิการบดี	2.653	0.276	6.372	0.000
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3.140	0.247	5.988	0.000
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	2.441	0.345	6.689	0.000
สารสนเทศ				
สภาคณาจารย์	4.152	0.088	2.624	0.009
หน่วยตรวจสอบภายใน	3.867	0.082	2.439	0.015
สถาบันวิจัยและพัฒนา (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
อายุงาน				
ต่ำกว่า 1 ปี (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
1 – 3 ปี	-0.651	-0.160	-3.191	0.001
4 – 6 ปี	-0.694	-0.145	-2.885	0.004
7 – 9 ปี	-0.513	-0.093	-2.010	0.045
10 ปีขึ้นไป	-0.440	-0.098	-1.704	0.089
สายงาน				
สายวิชาการ	-0.760	-0.129	-2.741	0.006
สายสนับสนุน (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
ระดับการศึกษา				
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
อนุปริญญาหรือ ปวส.	0.520	0.115	2.126	0.034
ปริญญาตรี	0.255	0.068	1.116	0.265
ปริญญาโท	0.020	0.003	0.058	0.954
ปริญญาเอก	-1.167	-0.078	-1.224	0.221
อื่น ๆ	0.072	0.008	0.183	0.855



ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติที่	Sig.
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
ต่ำกว่า 10,000 บาท (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
10,000 – 15,000 บาท	0.181	0.038	0.952	0.342
15,001 – 20,000 บาท	0.515	0.049	1.221	0.222
20,001 – 25,000 บาท	1.781	0.135	2.561	0.011
25,001 – 30,000 บาท	2.338	0.086	1.795	0.073
สูงกว่า 30,000 บาท	0.633	0.019	0.528	0.598
การเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์	0.949	0.394	11.020	0.000
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.591 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R ²) = 0.349 ค่าสถิติเอฟ (F) = 8.274 Sig.(F) = 0.000				

จากตารางที่ 4.23 พบว่า เมื่อมีปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ในสมการถดถอย และทำการนำปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเข้าไป ทำให้ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 8.274 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า การเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวมารวมกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายถึงความผันแปรของความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ร้อยละ 34.9 (สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.349)

ตาราง 4.24 ผลการศึกษาอิทธิพลของการให้ประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงที่มีต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ ที่	Sig.
สมการถดถอยที่ 5 (Constant)	1.023		2.119	0.035
เพศ				
ชาย (กลุ่มควบคุม)				
หญิง	0.097	0.025	0.667	0.505
อายุ				
ต่ำกว่า 25 ปี (กลุ่มควบคุม)				
25 – 34 ปี	0.532	0.142	2.594	0.010
35 – 44 ปี	0.378	0.078	1.455	0.146
45 – 54 ปี	0.389	0.061	1.144	0.253
55 ปีขึ้นไป	2.899	0.137	3.512	0.000
หน่วยงาน				
คณะศิลปศาสตร์	3.432	0.384	8.218	0.000
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2.108	0.264	5.491	0.000
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2.645	0.512	8.154	0.000
คณะบริหารธุรกิจ	2.195	0.289	5.790	0.000
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2.008	0.178	4.078	0.000
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	2.687	0.269	6.079	0.000
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2.358	0.358	6.336	0.000
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2.643	0.200	4.765	0.000
วิทยาลัยแพทย์แผนไทย	2.165	0.164	4.030	0.000
กองกลาง	2.335	0.533	7.587	0.000
กองพัฒนานักศึกษา	2.144	0.210	4.760	0.000
กองนโยบายและแผน	2.412	0.114	3.093	0.002

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ ที่	Sig.
สำนักงานจัดการทรัพย์สิน	2.493	0.174	4.530	0.000
สำนักงานอธิการบดี	2.653	0.276	6.372	0.000
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3.140	0.247	5.988	0.000
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	2.441	0.345	6.689	0.000
สารสนเทศ				
สภาคณาจารย์	4.152	0.088	2.624	0.009
หน่วยตรวจสอบภายใน	3.867	0.082	2.439	0.015
สถาบันวิจัยและพัฒนา (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
อายุงาน				
ต่ำกว่า 1 ปี (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
1 – 3 ปี	-0.651	-0.160	-3.191	0.001
4 – 6 ปี	-0.694	-0.145	-2.885	0.004
7 – 9 ปี	-0.513	-0.093	-2.010	0.045
10 ปีขึ้นไป	-0.440	-0.098	-1.704	0.089
สายงาน				
สายวิชาการ	-0.760	-0.129	-2.741	0.006
สายสนับสนุน (กลุ่มควบคุม)				
ระดับการศึกษา				
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. (กลุ่มควบคุม)				
อนุปริญญาหรือ ปวส.	0.520	0.115	2.126	0.034
ปริญญาตรี	0.255	0.068	1.116	0.265
ปริญญาโท	0.020	0.003	0.058	0.954
ปริญญาเอก	-1.167	-0.078	-1.224	0.221
อื่น ๆ	0.072	0.008	0.183	0.855

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติที่	Sig.
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
ต่ำกว่า 10,000 บาท (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
10,000 – 15,000 บาท	.181	.038	.952	.342
15,001 – 20,000 บาท	.515	.049	1.221	.222
20,001 – 25,000 บาท	1.781	.135	2.561	.011
25,001 – 30,000 บาท	2.338	.086	1.795	.073
สูงกว่า 30,000 บาท	.633	.019	.528	.598
การให้ประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคง	0.949	0.394	11.020	0.000
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.649 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R ²) = 0.421 ค่าสถิติเอฟ (F) = 11.246 Sig.(F) = 0.000				

จากตารางที่ 4.24 พบว่า เมื่อมีปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ในสมการถดถอย และทำการนำปัจจัยการให้ประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงเพิ่มเข้าไป ทำให้ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 11.246 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า การให้ประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการให้ประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวมารวมกับปัจจัยการให้ประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคง สามารถอธิบายถึงความผันแปรของความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ร้อยละ 42.1 (สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.421)

ตาราง 4.25 ผลการศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติที่	Sig.
สมการถดถอยที่ 6				
(Constant)	0.417		0.933	0.351
เพศ				
ชาย (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
หญิง	0.175	0.044	1.271	0.204
อายุ				
ต่ำกว่า 25 ปี (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
25 – 34 ปี	0.600	0.160	3.103	0.002
35 – 44 ปี	0.177	0.036	0.725	0.469
45 – 54 ปี	0.290	0.045	0.908	0.364
55 ปีขึ้นไป	1.877	0.089	2.415	0.016
หน่วยงาน				
คณะศิลปศาสตร์	3.707	0.414	9.407	0.000
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2.281	0.286	6.303	0.000
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2.998	0.580	9.841	0.000
คณะบริหารธุรกิจ	2.700	0.355	7.506	0.000
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2.266	0.201	4.880	0.000
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	3.135	0.314	7.572	0.000
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2.470	0.375	7.065	0.000
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.699	0.280	7.111	0.000
วิทยาลัยแพทย์แผนไทย	2.498	0.189	4.925	0.000
กองกลาง	2.549	0.582	8.821	0.000
กองพัฒนานักศึกษา	2.409	0.236	5.676	0.000
กองนโยบายและแผน	2.912	0.138	3.971	0.000

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ ที่	Sig.
สำนักงานจัดการทรัพย์สิน	3.086	0.215	5.984	0.000
สำนักงานอธิการบดี	2.870	0.299	7.334	0.000
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3.305	0.260	6.715	0.000
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	2.920	0.413	8.580	0.000
สารสนเทศ				
สภาคณาจารย์	4.206	0.089	2.819	0.005
หน่วยตรวจสอบภายใน	4.270	0.091	2.858	0.004
สถาบันวิจัยและพัฒนา (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
อายุงาน				
ต่ำกว่า 1 ปี (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
1 – 3 ปี	-0.490	-0.120	-2.535	0.012
4 – 6 ปี	-0.369	-0.077	-1.607	0.109
7 – 9 ปี	-0.213	-0.038	-0.878	0.381
10 ปีขึ้นไป	-0.125	-0.028	-0.510	0.611
สายงาน				
สายวิชาการ	-0.630	-0.107	-2.407	0.016
สายสนับสนุน (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
ระดับการศึกษา				
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
อนุปริญญาหรือ ปวส.	0.634	0.140	2.742	0.006
ปริญญาตรี	0.446	0.120	2.063	0.040
ปริญญาโท	0.133	0.022	0.406	0.685
ปริญญาเอก	-1.220	-0.081	-1.359	0.175
อื่น ๆ	0.615	0.066	1.652	0.099

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	สัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ ที่	Sig.
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
ต่ำกว่า 10,000 บาท (กลุ่มควบคุม)	—	—	—	—
10,000 – 15,000 บาท	0.026	0.005	0.143	0.887
15,001 – 20,000 บาท	0.141	0.013	0.352	0.725
20,001 – 25,000 บาท	1.909	0.145	2.916	0.004
25,001 – 30,000 บาท	2.198	0.081	1.791	0.074
สูงกว่า 30,000 บาท	-0.090	-0.003	-0.079	0.937
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค โลกาภิวัตน์	1.104	0.494	14.564	0.000
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.653 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R ²) = 0.426 ค่าสถิติเอฟ (F) = 11.430 Sig.(F) = 0.000				

จากตารางที่ 4.25 พบว่า เมื่อมีปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ในสมการถดถอย และทำการนำปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์เพิ่มเข้าไป ทำให้ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 11.430 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวมารวมกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ สามารถอธิบายถึงความผันแปรของความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ร้อยละ 42.6 (สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.426)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน สายงาน ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยการสรรหา

บุคลากร ปัจจัยการคัดเลือกบุคลากร ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการให้ประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคง และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคโลกาภิวัตน์ โดยเมื่อมีปัจจัยส่วนบุคคลคงที่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคโลกาภิวัตน์ สามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวได้ร้อยละ 42.6 รองลงมาคือ ปัจจัยการให้ประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคง สามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวได้ร้อยละ 42.1 ปัจจัยการสรรหาบุคลากร สามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวได้ร้อยละ 35.7 ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวได้ร้อยละ 34.9 และปัจจัยการคัดเลือกบุคลากร สามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวได้ร้อยละ 32.4

4.3 ผลศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวต่อการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะผู้วิจัยทำการศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

1) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

1.1) ลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องหารายได้เสริมทำเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย และทำให้ความทุ่มเทให้กับงานน้อยลง

1.2) ค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน มีความเหลื่อมล้ำกันในแต่ละหน่วยงาน หรือมีการเฉพาะเจาะจงให้ค่าตอบแทนกับบุคลากรบางกลุ่ม เช่น กรณีเงิน ก.พ.ร. บางหน่วยงานจัดสรรให้เฉพาะกับข้าราชการ เมื่อมีการร้องเรียนจึงได้จัดสรรให้ลูกจ้างชั่วคราว แต่ข้าราชการก็ได้รับด้วย ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวจำนวนหนึ่งคิดว่าตนเองไม่ได้รับความยุติธรรม เพราะผลงานที่นำไปประเมินนั้น เป็นผลงานรวมทั้งคณะซึ่งจำนวนไม่น้อยเป็นผลงานของลูกจ้างชั่วคราว

2) ด้านสวัสดิการ

- 2.1) สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลและสุขภาพ ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสวัสดิการอื่น นอกเหนือจากประกันสังคม และสวัสดิการดังกล่าวไม่ได้รวมถึงบิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร รวมทั้งต้องปฏิบัติงานโดยที่ไม่มีการขึ้นเงินเดือน จึงยังทำให้มีภาระเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายเหล่านี้มากขึ้น
- 2.2) การไม่มีสวัสดิการเกี่ยวกับที่พัก ลูกจ้างชั่วคราวมีเงินเดือนน้อย และไม่ได้มีการขึ้นเงินเดือน ส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาในจังหวัดปทุมธานี ทำให้ต้องเช่าที่พัก และมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่พักเพิ่มขึ้น โดยที่ที่พักในปัจจุบันมีราคาค่าเช่าค่อนข้างสูง
- 2.3) สวัสดิการเกี่ยวกับทุนการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับทุนการศึกษา หรือไม่ได้รับสิทธิให้ลาศึกษาเต็มเวลา ทำให้ไม่สามารถศึกษาต่อในระดับสูงได้ เนื่องจากการศึกษาต่อในระดับสูงโดยเฉพาะการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานไปด้วย เป็นไปได้ยากมาก รวมทั้งหลายสาขาวิชาไม่มีการเปิดสอนระดับปริญญาเอกนอกเวลา
- 2.4) สวัสดิการอื่น ๆ เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ต่าง ๆ ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิก

3) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ

- 3.1) การได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวจำนวนมากปฏิบัติงานมานานเกิน 10 ปี แต่ไม่ได้รับการบรรจุ ไม่ว่าผลการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับใดก็ตาม เมื่อมีตำแหน่งมหาวิทยาลัยกลับประกาศรับบุคลากรภายนอก ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ขาดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมาก ลูกจ้างชั่วคราวที่เคยปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ก็ท้อถอยหมดกำลังใจ
- 3.2) การไม่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว นอกจากไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนแล้ว ยังไม่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือแม้แต่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ก็ไม่ได้รับการลดโทษลดการสอน (สำหรับอาจารย์) ในขณะที่ข้าราชการได้รับการลดโทษลดการสอน

- 3.3) การไม่ได้รับสิทธิ์ให้เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย ลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้รับสิทธิ์ให้เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย อันเนื่องมาจากกระเป๋ยบทางการเงิน ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวที่คิดจะทำงานวิจัย ขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย
- 3.4) การไม่ได้รับสิทธิ์ให้ขอตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในทางวิชาการ ไม่มีแรงจูงใจ ไม่มีกำลังใจที่จะผลิตผลงานทางวิชาการ
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 4.1) การมีระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงาน ลูกจ้างชั่วคราวที่มีความใกล้ชิดกับผู้บริหาร จะได้โอกาสต่าง ๆ สูงกว่าลูกจ้างชั่วคราวที่ไม่ได้ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ซึ่งไม่ว่าจะปฏิบัติงานมากหรือนิดีเพียงใด ผู้บริหารก็ไม่เคยให้ความสนใจ เพราะไม่ใช่เด็กในอุปถัมภ์ของตน
 - 4.2) การแบ่งชนชั้นในหน่วยงาน ลูกจ้างชั่วคราว โดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ ได้รับการแบ่งชนชั้นจากข้าราชการสูงมาก ทั้ง ๆ ที่ข้าราชการหลาย ๆ คน มีคุณวุฒิเท่าเทียมกัน หรือบางคนมีคุณวุฒิต่ำกว่าลูกจ้างชั่วคราว แต่เพราะเป็นข้าราชการทำให้ เอารัดเอาเปรียบ และแสดงอาการข่มเหงลูกจ้างชั่วคราว
 - 4.3) ความเท่าเทียมและเสมอภาค ลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค เมื่อมีการพิจารณาผลประโยชน์โดยมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราวไม่เคยได้รับโอกาสในการพิจารณาผลประโยชน์เลย พิจารณากันเฉพาะในกลุ่มข้าราชการเท่านั้น ไม่มีการดูแลเอาใจใส่ ไม่มีการคำนึงถึง
- 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 - 5.1) ปริมาณงานที่ลูกจ้างชั่วคราวในแต่ละหน่วยงานได้รับไม่เท่ากัน บางหน่วยงานมีปริมาณงานน้อยมาก ในขณะที่บางหน่วยงานมีปริมาณงานสูงมาก รวมทั้งมีการให้ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการปฏิบัติหน้าที่ในด้านธุรการ ทำให้ยังมีภาระงานเพิ่มสูงมากขึ้นอีก จากเดิมที่ภาระงานสอนมีมากอยู่แล้ว ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองทั้ง ๆ ที่อยากจะทำ ให้ประสิทธิภาพในการสอนลดลง เนื่องจากต้องเข้าประชุมงานต่าง ๆ ซึ่งมีการประชุมเยอะมาก และต้องนัดสอนชดเชยเพิ่มเติมเอง เพื่อให้สามารถสอนนักศึกษาได้ทันตามกำหนด

- 5.2) วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โดยเฉพาะสายวิชาการไม่เพียงพอ และไม่ตรงตามความต้องการ
- 5.3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม และไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน แม้ในหน่วยงานเดียวกัน ผู้ที่ทำงานหนักมีผลการปฏิบัติงานเท่ากับผู้ที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวบางส่วนรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับความยุติธรรม
- 6) อื่น ๆ
 - 6.1) มีการทุจริตคอร์รัปชันในมหาวิทยาลัยสูงมาก ตั้งแต่ระดับล่างจนถึงระดับสูง โดยไม่มีหน่วยงานใด สามารถตรวจสอบได้
 - 6.2) ผู้บริหารส่วนใหญ่คิดแต่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว แต่ไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงทัศนคติของตนเองเพื่อองค์กร
 - 6.3) ผู้บริหารไม่ยอมรับความจริง
 - 6.4) มีจุดด้อยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เยอะมาก จนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอื่นๆ ก้าวแซงหน้าไปแล้ว
 - 6.5) การคัดสรรผู้บริหารที่ไม่โปร่งใส และใช้ระบบอุปถัมภ์ในการคัดสรร
 - 6.6) ผู้บริหารขาดการเอาใจใส่ดูแล ไม่สนใจ ไม่ให้ความสำคัญต่อลูกจ้างชั่วคราว
 - 6.7) การที่ผู้บริหารไปต่างประเทศมากเกินไป พองบประมาณหมดก็เริ่มมาพิจารณาว่าจะเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราว
 - 6.8) ขาดการรับฟังปัญหาจากผู้ปฏิบัติในระดับต้น
 - 6.9) ผู้บริหารไม่มีความยุติธรรม ไม่บริหารงาน มีอคติกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่โปร่งใส ลำเอียง สนใจกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ไม่เหมาะจะเป็นผู้บริหาร

4.4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรี

คณะผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรี โดยจำแนกเป็นหมวดหมู่ ดังนี้

1) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

- 1.1) ควรมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่มานานเกิน 3 ปี และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รวมทั้งมีการให้ค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว โดยพิจารณาตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 1.2) การพิจารณาให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากร ควรเป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ และก่อให้เกิดการแตกความสามัคคีในหมู่คณะ

2) ด้านสวัสดิการ

- 2.1) ควรมีการพิจารณาสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลทั้งตัวลูกจ้างชั่วคราวเองและบุคคลใกล้ชิด เช่น บิดา มารดา สามี ภรรยา หรือบุตร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและลดความเดือดร้อน โดยอาจกำหนดวงเงินในการช่วยเหลือเป็นรายปี
- 2.2) ควรมีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยให้กับลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีเงินเดือนน้อย ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน และมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าที่พัก ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างชั่วคราวมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น
- 2.3) ควรมีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้กับบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ โดยอนุญาตให้สามารถลาเรียนได้เต็มเวลาให้และทุนสนับสนุนเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ
- 2.4) ควรมีการปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับสิทธิในการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ให้ลูกจ้างชั่วคราวสามารถเป็นสมาชิกได้เช่นเดียวกับข้าราชการ

3) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ

- 3.1) ควรมีการพิจารณาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานข้าราชการ ก่อนพิจารณาบุคคลภายนอก

- 3.2) ควรมีการปรับปรุงระเบียบการลดโหลดการสอนให้ทันสมัย และให้อาจารย์อัตราจ้างสามารถลดโหลดการสอนได้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.3) ควรมีการปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับการของบประมาณเพื่อทำการวิจัย ให้ลูกจ้างชั่วคราวสามารถเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยได้
- 3.4) ควรมีการปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับการตำแหน่งทางวิชาการ ให้ลูกจ้างชั่วคราวสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 4.1) ควรลดระบบอุปถัมภ์ในมหาวิทยาลัย พิจารณาความดีความชอบโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง และสนับสนุนผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น โดยการให้การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตาม
 - 4.2) ลดการแบ่งชนชั้นในหน่วยงาน โดยการให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิในการเลือกตั้ง และมีตัวแทนในสภามหาวิทยาลัย มีการจัดตั้งหน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนการไม่ได้รับความเป็นธรรม
 - 4.3) ผู้บริหารควรมีความคำนึงถึงลูกจ้างชั่วคราว และมองว่าลูกจ้างชั่วคราวเป็นบุคลากรในหน่วยงานเช่นเดียวกับข้าราชการ การพิจารณาผลประโยชน์ต่าง ๆ ควรพิจารณาอย่างยุติธรรม
- 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 - 5.1) ควรศึกษาเกี่ยวกับปริมาณงานของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน และจัดสรรบุคลากรเข้าไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับภาระงานที่มี
 - 5.2) ควรมีการศึกษา และจัดทำระเบียบ และเกณฑ์ในการประเมินผลงานอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถใช้ประเมินการปฏิบัติงานได้ทั้งมหาวิทยาลัย โดยใช้มาตรฐานเดียวกัน
- 6) อื่น ๆ

ผู้บริหารควรเอาใจใส่ต่อความเดือดร้อน และปัญหาต่าง ๆ อย่างจริงจัง และจริงจัง ปรับทัศนคติของตนเอง และยอมรับฟังความคิดเห็นจากลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งควรมีการศึกษาความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการบริหารงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น